

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Красноярский государственный аграрный университет»

Ю.М. Степанов, А.Н. Ковальчук

**ОХРАНА ТРУДА:
ПРАВОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ**

Рекомендовано научно-методическим советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет» для внутривузовского использования в качестве учебного пособия для студентов, обучающихся по направления подготовки 38.03.01 «Экономика», 38.03.02 «Менеджмент», 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», 35.03.07 «Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции», 36.03.02 «Зоотехния»

Красноярск 2016

ББК 67.405

С 79

Рецензенты:

Е.Д. Чумакова, канд. биол. наук, доц. каф. анатомии, физиологии и безопасности жизнедеятельности Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова

А.А. Ильященко, канд. техн. наук, доц. каф. безопасности жизнедеятельности Красноярского государственного аграрного университета

С 79 *Степанов, Ю.М.*

Охрана труда: правовые и социальные аспекты: учеб. пособие / *Ю.М. Степанов, А.Н. Ковальчук.* – Красноярск, 2016. – 322 с.

В издании рассматриваются правовые и социальные аспекты охраны труда на предприятии. Анализируется обширный теоретический материал, позволяющий освоить не только методы оценки труда, но и навыки законотворческой и организаторской деятельности в условиях сельскохозяйственного производства.

Предназначено для практических занятий и самостоятельной работы студентов, обучающихся по направлениям подготовки 38.03.01 «Экономика», 38.03.02 «Менеджмент», 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», 35.03.07 «Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции», 36.03.02 «Зоотехния».

ББК 67.405

© Степанов Ю.М., Ковальчук А.Н., 2016

© ФГБОУ ВО «Красноярский государственный аграрный университет», 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
Глава 1. КРАТКИЕ СВЕДЕНИЯ О ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ О ТРУДЕ	9
Глава 2. ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ТРУДА В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	39
Глава 3. СОЦИАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ОХРАНЫ ТРУДА В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	55
Глава 4. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА.....	63
Глава 5. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ	78
5.1. Трудовой кодекс Российской Федерации о коллективном договоре, соглашениях и ответственности сторон за его выполнение..	97
5.2. Рассмотрение коллективных трудовых споров	101
Глава 6. ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО РАЗДЕЛАМ ОХРАНЫ ТРУДА	105
6.1. Организация охраны труда на предприятии	105
6.2. Трудовая дисциплина. Правила внутреннего трудового распорядка. Взыскания и поощрения работников.....	117
6.3. Организация обучения и инструктажа по охране труда.....	120
6.4. Труд женщин и подростков	133
6.5. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда	135
6.6. Надзорные функции за соблюдением законодательства об охране труда.....	141
6.7. Расследование, оформление и учёт несчастных случаев на производстве	147
6.8. Участие представителей профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве.....	163
6.9. Социальное партнерство и соцзащита	165
Глава 7. ЗАДАЧИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА.....	170
Глава 8. ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ.....	186
Глава 9. ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ	199
Ответы к главе 2	199
Ответы к главе 3	234
Ответы к главе 4	247
Ответы к главе 5	257
Ответы к главе 6	264
Ответы к главе 7	272
Ответы к главе 8	306
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	309
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	311

ВВЕДЕНИЕ

Среднестатистические данные показывают, что ежедневно в России от пожаров погибают 45 человек и 150 получают увечья. В дорожно-транспортных происшествиях ежедневно погибают 100 человек и примерно 500 получают травмы. От региональных загрязнений воды, воздуха, почвы продуктов питания погибают примерно 200 человек в день. В сельской местности на производстве ежедневно погибают 12–15 человек и около 200 получают увечья. Неблагоприятные условия труда являются причиной высокого уровня производственного травматизма и профзаболеваний. Каждую секунду на Земном шаре в рамках производственной деятельности травмируются 4 человека, и каждые 15 с один из них получает смертельную травму. В нашей стране ежегодно на производстве получают травмы более 200 тыс. человек, умирают от воздействия опасных производственных факторов около 180 тыс. человек. Более 30 % (около 650 тысяч) умерших в прошлом году были в трудоспособном возрасте.

По данным Международной организации труда (МОТ), каждый год в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний умирают 2 млн 200 тыс. человек. Во всем мире ежегодно регистрируются около 270 млн несчастных случаев и 160 млн профессиональных заболеваний. Существенную лепту в эту печальную картину вносит и наша страна, где примерно 10 человек каждый день гибнут на работе, еще больше травмируются. По оценке МОТ, по этой причине теряются 4 % валового внутреннего продукта (ВВП) мировой экономики.

Сегодня в мире насчитывается около 500 млн инвалидов (то есть почти столько же, сколько жителей в США и на территории бывшего СССР), причем почти каждый пятый стал им в результате несчастного случая.

По данным Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), смертность от несчастных случаев в наше время занимает третье место после сердечно-сосудистых и онкологических заболеваний. Но если от заболеваний умирают в основном люди старших возрастов, то от несчастных случаев гибнут, как правило, люди трудоспособного возраста.

Охрана труда как система обеспечения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности тесно связана с состоянием экономики, окружающей среды и уровнем лечебно-профилактического

обслуживания, обеспечением средствами индивидуальной и коллективной защиты работающих, качеством образования и обучения.

Для России характерен высокий удельный вес добывающих отраслей экономики и первичной переработки природных ресурсов, темпы роста которых растут. В то же время они являются наиболее травмоопасными, и поэтому проблема формирования действенных механизмов социальной защиты работников и охраны труда в стране от профессиональных рисков становится все более актуальной.

Приоритетными направлениями государственной демографической политики в Российской Федерации являются снижение смертности (прежде всего, в трудоспособном возрасте) от внешних причин, создание условий для формирования здорового образа жизни. Предполагается проведение мероприятий по профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, своевременному их выявлению, а также разработка и реализация совместно с работодателями и объединениями профсоюзов мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, включая мероприятия по снижению профессионального риска. В долгосрочной перспективе намечается реализация программы содействия расширению моделей здорового образа жизни, специальные меры по содействию занятости женщин, имеющих детей, программы поэтапной ликвидации рабочих мест с вредными или опасными условиями труда, мероприятия по профилактике и своевременному выявлению профзаболеваний.

В стране экономические потери в связи с повреждением (утратой) здоровья работников, обусловленным вредными и (или) опасными условиями труда, в 2006 году, по экспертной оценке, составили более 500,0 млрд руб. (1,9 % ВВП). Из-за болезней в среднем теряется до 10 рабочих дней (в странах Евросоюза 7,9 дня) на одного работающего, и в результате в целом по стране ежегодно из-за болезней не работают около 3 млн человек.

В промышленно развитых странах давно уже осознали, что травматизм на производстве, профессиональные заболевания и общая заболеваемость работников не могут быть спутниками успешного бизнеса. Каждый доллар, вложенный в улучшение условий труда, например по программе Citibank, позволяет сберечь 4,56 долл.

В Российской Федерации сохранилась тенденция роста удельного веса работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам: в течение 2002–2007 гг. этот показатель уве-

личился с 19,2 до 24,0 %. Наибольший удельный вес работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, отмечен в организациях, осуществляющих деятельность по добыче полезных ископаемых, – 33,7 %.

По прогнозу Минэкономразвития России, в ближайшие 10–15 лет будут работать 50,1 млн человек, около 7 млн из которых будут заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Нарастающий дефицит трудовых ресурсов возможно снизить путем сокращения потерь, связанных с производственным травматизмом, профессиональной и производственно обусловленной заболеваемостью.

Анализ причин заболеваемости в стране показывает, что до 40 % профзаболеваний прямо или косвенно связаны с неудовлетворительными условиями труда. В связи с вредными и особо вредными условиями труда ежегодно раньше общеустановленного возраста выходят на пенсию 37 % граждан. В 2007 году более 20 % среди всех впервые признанных инвалидами были лица трудоспособного возраста (45–50 лет).

Тот факт, что получение работниками незначительных компенсаций за труд во вредных и (или) опасных условиях дезориентирует их, а у работодателей создает иллюзию заботы о работнике. Одни не способны критически оценивать будущее или текущее состояние своего здоровья, а вторые проявляют безразличие к здоровью своих работников. Такое «обоюдное» безразличие не побуждает работников предпринять должные меры по борьбе за здоровые условия труда, а работодателей – к устранению вредных факторов или изменению технологии производства. В среднем на приобретение средств индивидуальной защиты в расчете на одного работника расходуется около 2 тыс. руб., а в странах Евросоюза тратится от 500 до 800 евро, несмотря на то, что здесь работодатели несут большие расходы на улучшение условий труда и охрану здоровья работников. В настоящее время компенсации за неудовлетворительные условия труда получают более 40 % работающих.

Сложившаяся на рынке труда ситуация требует подготовки инженеров и специалистов, способных реализовывать цели охраны труда на различных уровнях: в организациях, учреждениях, социальных и инженерных службах. Низкое качество рабочих мест приводит к высокой текучести и нехватке рабочей силы на работах, связанных с тяжелым физическим трудом, вредными и опасными условиями тру-

да, и, как следствие, к потере кадровых ресурсов в связи с производственным травматизмом и профзаболеваниями.

Проблема создания безопасных и здоровых условий труда работников становится не только социальной и экономической, но и политической, и ее решение требует комплексного подхода: здоровье работников – национальный капитал. В настоящее время Россия занимает одно из «лидирующих» мест в мире по заболеваемости – 136-е место по продолжительности жизни из 192 стран – членов ООН. По расчетам специалистов Всемирной организации труда, если бы смертность людей в трудоспособном возрасте в результате хронических болезней в России удалось уменьшить на 2 %, это позволило бы к 2025 году увеличить ВВП на 26 %.

В связи со значительными социальными и экономическими потерями, вызванными производственным травматизмом и профзаболеваниями, резко возрастает значимость разработки новых, более совершенных механизмов управления и методов воздействия на условия труда и профессиональные риски. Целесообразно совершенствовать не только нормативно-правовую базу охраны труда и экономическую составляющую, но и механизмы социального партнерства.

Эффективность разработки и внедрения мероприятий по охране труда следует оценивать по таким показателям, как прирост производительности труда, снижение себестоимости продукции, условный годовой экономический эффект, прирост прибыли и рентабельности.

В соответствии с ГОСТ Р 12.0.006-2002 «Общие требования к управлению охраной труда в организации» и международными стандартами в системе управления охраной труда должен быть порядок, предусматривающий непрерывное выявление опасных факторов и принятие мер для их снижения. Следует разрабатывать профилактические и корректирующие мероприятия на основе мониторинга условий труда.

Комплекс мер, намечаемых по снижению производственного травматизма и профзаболеваний на производстве включает:

- совершенствование управления охраной и безопасностью труда в организациях;
- организацию на постоянной основе комплексной оценки рабочих мест с позиции требований эргономики, санитарно-технических нормативов и государственных нормативных правовых актов по охране труда;

- автоматизированные рабочие места по условиям труда и внедрение системы сертификации организации работ по охране труда;
- создание современных средств индивидуальной и коллективной защиты, приборов контроля вредных и опасных веществ в рабочей зоне.

Приспособлению работников к соответствующей производственной среде способствует обучение.

Реализация целенаправленных мероприятий позволит существенно сократить численность пострадавших на производстве со смертельным исходом, снизить показатель общего производственного травматизма и приблизить его значение к уровню, достигнутому развитыми европейскими странами, резко сократить удельный вес работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам. Одно из новых направлений деятельности – формирование системы социального аудита при взаимоотношениях предприятий и государственных органов, являющейся неотъемлемой частью системы общественного регулирования социальных процессов в обществе, в том числе по созданию безопасных условий труда.

Безусловно, все то, о чем говорилось выше, следует знать всем будущим специалистам, которые готовы реализовать себя в сфере производства материальных благ. Потому практическая часть является неотъемлемой частью дисциплины «Охрана труда». Мало овладеть теоретическими знаниями, необходимо научиться их эффективно использовать при организации управления охраной труда на производстве. Учебное пособие преследует в конечном итоге именно эту цель. На практических занятиях студенты должны освоить методы и способы оценки параметров труда, приобрести навыки законотворческой и организаторской деятельности в области охраны труда.

Глава 1. КРАТКИЕ СВЕДЕНИЯ О ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ О ТРУДЕ

Направленность и основное содержание законодательных актов Российской Федерации (РФ) о труде исходят из соответствующих статей Конституции РФ. Так, в ст. 7 провозглашается, что Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Статья 37 п. 3. Конституции РФ гарантирует, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного Федеральным законом (ФЗ) минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 5 Трудового кодекса РФ). К иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, относятся:

- Трудовой кодекс РФ (ТК РФ);
- Указы Президента Российской Федерации;
- постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- Конституция (устав), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации;
- акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

В настоящее время ТК РФ регулирует трудовые отношения всех лиц, работающих по трудовому договору (контракту) независимо от его формы и содержания, включая тех, которые состоят в отношениях, связанных с членством и участием в собственности (работающие члены акционерных обществ, товариществ, члены трудовых коллективов арендных предприятий и т.д.).

Ответственность за нарушение законодательства о труде и законодательства об охране труда предусматривается Кодексом РФ об

административных правонарушениях (КОАП). В статье 41 КОАП говорится: «Нарушение должностным лицом предприятия, учреждения, организации независимо от форм собственности законодательства Российской Федерации о труде и законодательства Российской Федерации об охране труда – влечет наложение штрафа...». Рассмотрение дел об административных правонарушениях, предусмотренных статьей 41, и наложение административных взысканий входит в обязанности Государственной инспекции труда (ст. 210 ТК РФ).

Порядок оформления трудовых отношений. Содержание трудового договора (контракта)

Порядок оформления трудовых отношений и содержание трудового договора регламентируются ТК РФ (ст. 56–62) и постановлением Минтруда РФ «Об утверждении рекомендаций по заключению трудового договора и его примерной формы» от 14 июля 1993 г. № 135.

При заключении трудового договора (контракта) администрация должна сообщить работнику достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о принятых мерах по защите от вредных или опасных производственных факторов.

В самом трудовом договоре (контракте) должны указываться достоверные характеристики условий труда, а также компенсации и льготы за тяжелые работы и работы с вредными и опасными условиями труда.

Следует иметь в виду, что работник может отказаться от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (контрактом) без каких-либо последствий для него, то есть администрация в данном случае не может привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

В соответствии со ст. 75 ТК РФ реорганизация, изменение организационно-правовой формы или смена собственника не могут быть основанием для прекращения трудового договора (контракта) с работником, желающим продолжить работу. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт) по собственному желанию, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ). Контракт может быть расторгнут досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, нарушения адми-

нистрацией условий договора (контракта) и по другим уважительным причинам (ст. 77 ТК РФ).

Трудовой договор (контракт), как правило, заключается в письменной форме (ст. 67 ТК РФ). Трудовые договоры (контракты) заключаются (ст. 58 ТК):

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Работодатель может установить испытательный срок нанимаемому работнику и при неудовлетворительных результатах испытания расторгнуть трудовой договор (контракт) без согласования с выборным профсоюзным органом предприятия (ст. 70–71 ТК РФ).

Согласно рекомендациям по примерному содержанию раздела обязательств работодателя и работника по условиям и охране труда в трудовом договоре (письмо Минтруда России от 23 января 1996 года №38-11), работодатель в каждом трудовом договоре (контракте) должен указать, соответствует ли предлагаемое работнику рабочее место требованиям безопасности труда по результатам аттестации. При ус-

ловиях труда, не соответствующих требованиям безопасности, в договоре (контракте) указываются фактические и допустимые уровни воздействия на работающего вредных (опасных) производственных факторов. Работодатель в договоре (контракте) должен гарантировать права работника на охрану труда и отразить свои обязательства по их обеспечению.

Основные трудовые права и обязанности работников. Гарантии реализации права граждан на труд

В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый гражданин имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы. Принудительный труд запрещен (ст. 4 ТК РФ). Принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду относятся:

- нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;
- требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты, либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

Основные трудовые права и обязанности работника изложены в ст. 21 ТК РФ. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

***Трудовая дисциплина. Правила внутреннего трудового распорядка.
Взыскания за нарушение трудовой дисциплины. Поощрения
работников***

Трудовая дисциплина на предприятиях, в учреждениях, организациях обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. Обычно они являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ). При составлении правил следует пользоваться Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций. Типовые правила содержат общие для всех предприятий (независимо от ведомственной принадлежности) положения и не отражают специфики отдельных отраслей народного хозяйства. Министерства и ведомства на их основе по согласованию с соответствующими центральными (республиканскими) комитетами профессиональных союзов издают отраслевые правила внутреннего трудового распорядка, а трудовые коллективы утверждают по представлению администрации и профсоюзного комитета правила внутреннего трудового распорядка применительно к условиям работы данного предприятия.

Правила внутреннего трудового распорядка организации – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые правительством Российской Федерации в соответствии с федеральными законами.

Правила внутреннего трудового распорядка должны составляться с учетом действующих законодательных актов. Трудовая дисциплина на предприятиях, в учреждениях, организациях обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются поощрения (ст. 191 ТК РФ).

Поощрения и наказания

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

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

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

Порядок применения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ). До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение, составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение), составляется соответствующий акт.

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

Снятие дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ). Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Рабочее время

Понятия рабочего времени и нормальной продолжительности рабочего времени устанавливаются ст. 91 ТК РФ.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 ч в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

2. Сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается:

- на 16 ч в неделю – для работников в возрасте до шестнадцати лет;

- 5 ч в неделю – для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

- 4 ч в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

- 4 ч в неделю и более – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном правительством Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи.

Федеральным законом может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

3. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (ст. 94 ТК РФ):

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 ч, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 ч;

- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального об-

разования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 ч, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 3,5 ч;

- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 ч;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 ч.

Для творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемых правительством Российской Федерации, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором либо трудовым договором.

4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 ч (ст. 95 ТК РФ).

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 ч.

5. Ночное время с 22 до 6 ч (ст. 96 ТК РФ).

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 ч.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ). Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

7. Согласно ст. 97 ТК РФ работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

7.1. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 ч в день и 16 ч в неделю.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.2. Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к

сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

8. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями (ст. 100 ТК РФ).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом правительством Российской Федерации.

9. В организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года (ст. 104 ТК РФ).

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Время отдыха

Согласно ст. 106 ТК РФ, время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Виды времени отдыха

1. Перерывы для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ). В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 ч и не менее 30 мин, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

2. Выходные дни (ст. 111 ТК РФ). Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 116 ТК РФ).

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

4. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 122 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым

работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях (ст. 124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ).

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

Прекращение трудового договора. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора

1. Основаниями для прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 72 ТК РФ);

- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ч. 1 ст. 72 ТК РФ);

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

- нарушение установленных ТК РФ или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника (ст. 180 ТК РФ).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется в соответствии со ст. 179 ТК РФ и коллективным договором.

Работник имеет право на выбор нового места работы путем прямого обращения на другие предприятия, в учреждения, организации или через бесплатное посредничество службы занятости.

Администрация не позднее чем за два месяца обязана довести до сведения местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи:

- с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подпункт «а» п. 3 ст. 81 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9 ст. 77 ТК РФ).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий

Особые нормы трудового законодательства, регулирующие применение труда женщин, молодежи и отдельных категорий работников

1. Согласно ст. 256 ТК РФ ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утверждаются в порядке, установленном правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные ч. 2 ст. 256 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка на прежней работе (ст. 254 ТК РФ).

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются Федеральным законом.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в ч. 2 ст. 256 ТК РФ, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восем-

надцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п. 1, п.п. «а» п. 3, п. 5–8, 10–11 ст. 81 ТК РФ).

2. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (ст. 63 ТК РФ). В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с Федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Согласно статье 265 ТК РФ запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей, утверждаются в порядке, установленном правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения возраста восемнадцати лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Предусмотренные ст. 266 ТК РФ медицинские осмотры осуществляются за счет средств

работодателя. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени. Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и общеобразовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами, могут утверждаться пониженные нормы выработки.

Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 7 апреля 1999 г. № 7 утверждены нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную. 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.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы производится согласно ст. 271 ТК РФ:

- при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной

продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы;

- труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы;

- оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Согласно ст. 315–327 ТК РФ, всем работникам предприятий, учреждений, организаций, находящимся в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, предоставляются следующие льготы.

1. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Размер районного коэффициента к заработной плате и порядок его выплаты устанавливаются Федеральным законом. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются Федеральным законом.

2. Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностях, допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно. Лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг.

3. Для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором может предусматриваться оплата стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

4. Работникам, проработавшим в районах Крайнего Севера не менее 15 календарных лет, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, не менее 20 календарных лет, пенсии по старости назначаются мужчинам по достижении 55 лет, женщинам – по достижении 50 лет.

Законодательством могут устанавливаться особенности регулирования труда для работников транспорта, связи, сельского хозяйства, лесной промышленности и лесного хозяйства и других отраслей народного хозяйства, педагогических работников, вытекающие из особых условий труда в этих отраслях.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации (ст. 384 ТК РФ). Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.

По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений. Комиссия по трудовым спорам организации имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386 ТК РФ).

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Статьей 387 ТК РФ устанавливается порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам:

- заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией;

- комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления;

- спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного ТК РФ;

- комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы;

- заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя;

- на заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии (ст. 388 ТК РФ).

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

- результаты голосования.

Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование (ст. 389 ТК РФ). В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам, комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд (ст. 390 ТК РФ).

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока, суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам (ст. 391 ТК РФ).

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

- работодателя – о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;

- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц;

- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ).

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой и второй настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ).

Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу регламентируется ст. 394 ТК РФ.

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными, работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей закону, суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой ТК РФ или иного Федерального закона.

Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Особенности рассмотрения трудовых споров руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должно-

сти высшими органами государственной власти и управления РФ и республик в составе РФ, а также судей, прокуроров, их заместителей и помощников по вопросам увольнения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарных взысканий, устанавливаются законодательством РФ и республик в составе Федерации.

Коллективные трудовые споры (конфликты), возникающие между администрацией предприятия, учреждения, организации и трудовым коллективом (коллективом подразделения) или профсоюзом по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда и быта, заключения и исполнения коллективного договора и иных соглашений, рассматриваются в соответствии с законодательством о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов).

Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, определены в статье 419 ТК РФ.

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Глава 2. ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ТРУДА В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Проблемами, связанными с обеспечением здоровых и безопасных условий труда, занимается охрана труда (ОТ). Охрана труда выявляет и изучает возможные причины производственных несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий, взрывов, пожаров и разрабатывает систему мероприятий и требований с целью устранения этих причин и создания безопасных и благоприятных для человека условий труда. При этом наряду с социальным достигается и определенный экономический эффект.

Здесь и в дальнейшем под термином «безопасность» будем понимать степень риска, которая в обществе считается приемлемой, так как абсолютной безопасности в природе не существует.

В вопросах безопасности любой деятельности человека значительное место занимают правовые знания. Право законодательно обеспечивает безопасность труда и любой деятельности человека. Основным правовым документом, регламентирующим социальные нормы и отношения, охраняемые государством, является Трудовой кодекс Российской Федерации.

Принятым в 2001 году ТК РФ установлены основные принципы государственного правового регулирования трудовых отношений и основные направления государственной политики в области ОТ.

Целями трудового законодательства являются:

- ✓ установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- ✓ создание благоприятных условий труда;
- ✓ защита прав и интересов работников и работодателей.

Основные принципы государственной политики в области охраны труда заключаются в следующем:

- признание приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности;
- государственное управление и координация деятельности в области охраны труда, государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;
- установление единых нормативных требований по охране труда для предприятий всех форм собственности;
- обеспечение общественного контроля за соблюдением законодательства в области охраны труда;

- обязательность расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обучение безопасным методам труда и подготовка специалистов в области охраны труда;
- свобода труда, запрещение принудительного труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- социальное партнерство;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений;
- обязательность возмещения вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обеспечение права представителей профсоюзов осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда 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 программ улучшения условий и охраны труда на всех уровнях;
- государственное управление охраной труда и государственный контроль и надзор за соблюдением требований ОТ;
- содействие общественному контролю соблюдения прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- защита 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 и (или) опасными условиями труда, неустраняемыми при современном техническом уровне производства и организации труда;

- 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, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

- 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;

- установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счёт средств работодателей.

Главное место в нормативно-технической документации по охране труда занимает система стандартов безопасности труда (ССБТ). Она представляет собой свод норм и правил в области безопасности труда. Стандарты ССБТ устанавливают общие требования и нормы по видам опасных и вредных производственных факторов, общие требования безопасности к производственному оборудованию, производственным процессам, средствам защиты работающих и методы оценки безопасности труда.

В соответствии с ГОСТ 12.0.002-80 «ССБТ. Термины и определения» охрана труда – это система правовых, организационных, технических, социально-экономических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих

безопасность, сохранение здоровья и работоспособность человека в процессе труда. К ним относятся:

- *техника безопасности* – система организационных и технических мероприятий и средств, предотвращающих воздействие на работающих опасных производственных факторов;

- *производственная санитария* – система организационных, гигиенических и санитарно-технических мероприятий и средств, предотвращающих воздействие на работающих вредных производственных факторов;

- *пожарная безопасность* – состояние объекта, при котором исключается возможность пожара, а в случае его возникновения предотвращается воздействие на людей опасных факторов и обеспечивается защита материальных ценностей.

Правительством Российской Федерации 12 августа 1994 года принято Постановление № 937 «О государственных нормативных требованиях по охране труда в Российской Федерации», которым утверждён перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования по охране труда в Российской Федерации. Этим же постановлением установлено, что в России 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.

Согласно данному постановлению, можно выделить следующие виды нормативных правовых актов по охране труда.

Государственные стандарты Системы Стандартов Безопасности Труда (ГОСТ Р ССБТ) – утверждают Госстандарт России и Минстрой России.

Отраслевые стандарты системы стандартов безопасности труда (ОСТ ССБТ) – утверждают федеральные органы исполнительной власти.

Санитарные правила (СП), санитарные нормы (СН), гигиенические нормативы (ГН) и санитарные правила и нормы (СанПиН) – утверждает Госкомсанэпиднадзор России.

Строительные нормы и правила (СНиП) – утверждает Минстрой России.

Правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ) – утверждают федеральные органы надзора в соответствии с их компетенцией.

Правила по охране труда межотраслевые (ПОТ М) – утверждает Минтруд России.

Межотраслевые организационно-методические документы (положения, рекомендации, указания) – утверждают Минтруд России и федеральные органы надзора.

Правила по охране труда отраслевые (ПОТ О) – утверждают федеральные органы исполнительной власти.

Типовые отраслевые инструкции по охране труда (ТОИ) – утверждают федеральные органы исполнительной власти.

Отраслевые организационно-методические документы (положения, указания, рекомендации) – утверждают федеральные органы исполнительной власти.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации 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 Российской Федерации.

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

Основным методом охраны труда является использование техники безопасности. При этом решаются две основные задачи: создание машин и инструментов, при работе с которыми исключена опасность для человека, и разработка специальных средств защиты, охраняющих человека в процессе труда. А также проводится обучение работающих безопасным приемам труда и использования средств защиты, создаются условия для безопасной работы.

Основные принципы государственной политики в области охраны труда, а также нормы и требования по охране труда, закреплены в Трудовом кодексе Российской Федерации. Конституционному праву гражданина на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасно-

сти и гигиены, корреспондирует обязанность работодателя обеспечить надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создать на них условия работы, исключающие воздействие вредных или опасных производственных факторов и возможность получения производственной травмы, профессионального заболевания или инвалидности.

В этих целях работодатель обязан принять меры к тому, чтобы производственные здания, сооружения, оборудование отвечали требованиям, обеспечивающим здоровые и безопасные условия труда. Эти требования включают рациональное использование территории и производственных помещений; правильную эксплуатацию оборудования и организацию технологических процессов; содержание производственных помещений и рабочих мест в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами; устройство санитарно-бытовых помещений и другие.

Помимо этого, работодатель обязан принимать меры по совершенствованию технологических процессов и модернизации технологического оборудования; механизации и автоматизации технологических операций, связанных с транспортированием ядовитых, легко воспламеняющихся и горючих жидкостей; внедрению систем автоматического или дистанционного управления оборудованием во вредных и опасных производствах и другие меры.

Для организации работы по охране труда в организациях в случае необходимости создаются службы по охране труда или привлекаются специалисты по охране труда на договорной основе. Структура и численность работников службы охраны труда организаций определяются работодателем с учетом рекомендаций государственного органа управления охраной труда (Минтруда России). Основные функции службы охраны труда:

- выявление опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах;
- проведение анализа состояния и причин производственного травматизма, профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний;
- участие в подготовке предложений к плану мероприятий по охране труда, а также в подготовке раздела «Охрана труда» в коллективных договорах;
- согласование разрабатываемой в организации проектной документации в части соблюдения в ней требований по охране труда и т.д.

В целях организации сотрудничества по охране труда работодателей и работников или их представителей в организациях с численностью работников более 10 человек должны создаваться совместные комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов. Комиссии на основе предложений сторон разрабатывают программу совместных действий работодателей, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний; рассматривают предложения по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора или соглашения по охране труда; рассматривают результаты обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах и разрабатывают в необходимых случаях рекомендации по устранению выявленных нарушений, а также многие другие вопросы.

Контроль за расходованием средств на охрану труда, предусмотренных соглашением по охране труда, осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

В целях повышения ответственности работодателей за надлежащее оборудование рабочих мест правительством РФ предусмотрено проведение обязательной сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах, средств производства, оборудования для средств коллективной и индивидуальной защиты, то есть определение пригодности рабочих мест и соответствующих средств производства с точки зрения их безопасности для работников. Проведение сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах должно проводиться исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

Ежегодная разработка перечней постоянных рабочих мест на производственных объектах, подлежащих обязательной сертификации, и представление их на утверждение в Министерство труда России возложены на территориальные органы государственной экспертизы условий труда.

Помимо рабочих мест и оборудования, сертификации подлежат также используемые сырье и материалы. Применение новых материалов, сырья, не прошедших специальную экспертизу их влияния на организм и здоровье человека и не получивших гигиенический сертификат, не допускается. Виды продукции, на которые должен выдаваться такой сертификат, утверждены Госкомсанэпиднадзором России. К таким видам продукции относятся, например, химическая и нефтехимическая продукция производственного назначения; товары бытовой химии; средства химизации сельского хозяйства, в том числе минеральные удобрения; полимерные и синтетические материалы, предназначенные для применения в строительстве, на транспорте, а также для изготовления мебели и других предметов домашнего обихода.

В организациях, деятельность которых связана с производством и применением вредных веществ, должны проводиться соответствующие организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и другие мероприятия, предотвращающие воздействие вредных веществ на работников, а также выдаваться средства индивидуальной защиты.

О состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах работодатель обязан информировать работников как при приеме их на работу, так и впоследствии. Со своей стороны работники вправе обращаться к работодателю за получением указанной информации.

К условиям труда женщин, молодежи предъявляются особые требования. Связано это с конституциональными особенностями, детородной функцией женщин, ростом и развитием организма подростков, а также особой уязвимостью их в этом возрасте.

Успех в решении проблем охраны труда в большой степени зависит от качества подготовки специалистов, от их умения принимать правильные решения в сложных и изменчивых условиях современного производства. Вот почему каждый выпускник вуза должен обладать теоретическими и практическими знаниями в области охраны труда. В любом гражданско-правовом обществе управление охраной труда происходит в рамках и на основании действующего законодательства. Поскольку право на безопасные условия труда наряду с правом на труд и правом на его достойную оплату является важнейшим элементом трудовых отношений, то правовые основы управления охраной труда следует искать в трудовом законодательстве.

Чтобы закрепить и упрочить знания правовых основ государства в области охраны труда, попробуйте ответить на предлагаемые ниже вопросы.

Пример

Что такое сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности)?

Ответ.

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

Пример

Какое определение охраны труда дано в ТК РФ?

Ответ.

В ст. ____ ТК РФ дано следующее определение: охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Вопросы для самопроверки

Чтобы понять, насколько вы готовы соблюдать требования Трудового кодекса РФ, попытайтесь ответить на предложенные ниже вопросы.

1. Каковы цели трудового законодательства в области охраны труда?
2. Каковы основные задачи трудового законодательства в области охраны труда?
3. В чем заключаются основные принципы правового регулирования трудовых отношений?
4. Могут ли локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем быть более жесткими, чем федеральные?
5. Перечислите основные права и обязанности работника.
6. Что обязан работник выполнять по Трудовому кодексу?
7. Каковы основные права и обязанности работодателя?
8. Что обязан работодатель выполнять по Трудовому кодексу?
9. Что включает содержание трудового договора?
10. Каковы обязанности работодателя при приеме на работу?

11. Кто подлежит обязательному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора?
12. В каких случаях работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника?
13. Для каких категорий работников предусмотрено сокращение продолжительности рабочего времени?
14. Какова продолжительность ежедневной работы (смены)?
15. Сколько времени может работать человек по совместительству?
16. Каковы основания для работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа)?
17. Кто не допускается к сверхурочным работам?
18. Какова продолжительность сверхурочных работ?
19. Можно ли работать в течение двух смен подряд?
20. Обязательны ли перерывы для отдыха и питания?

21. В каких случаях предусматриваются специальные перерывы для обогрева и отдыха?

22. Какова продолжительность еженедельного непрерывного отдыха?
23. В каких случаях можно привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?
24. Какова продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска?
25. Каким категориям работников предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска?
26. На каких работах положен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда?
27. Какова продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем?
28. В каких случаях запрещается продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска?
29. В каком случае производится доплата при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника?
30. Как производится оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени?
31. Какова величина оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни?
32. Что относится к нормальным условиям работы для выполнения норм выработки?
33. Каковы гарантии при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу?
34. В какой статье ТК РФ предусмотрены гарантии работнику при временной нетрудоспособности?
35. Каковы гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании?
36. Каковы гарантии работникам, направляемым на медицинское обследование?
37. Какие гарантии и компенсации предусмотрены в ТК РФ работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации?
38. Каковы права работодателя по подготовке и переподготовке кадров?
39. Каковы обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров?

40. В какой статье ТК РФ дано определение охраны труда?
41. Что в Трудовом кодексе РФ подразумевается под условиями труда?
42. Как в Трудовом кодексе РФ трактуется понятие «вредный производственный фактор»?
43. Дайте определение понятию «опасный производственный фактор».
44. Дайте определение понятию «безопасные условия труда».
45. Что подразумевается в Трудовом кодексе РФ под рабочим местом?
46. Что представляет собой сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности)?
47. Каковы средства индивидуальной и коллективной защиты работников?
48. Каковы основные направления государственной политики в области охраны труда?
49. Что включает в себя понятие «государственные нормативные требования охраны труда»?
50. При осуществлении каких видов деятельности требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами?
51. На кого возлагается ответственность по обеспечению безопасных условий и охраны труда?
52. Перечислите основные обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
53. Какие категории работников подлежат обязательному медицинскому осмотру?
54. В чем заключаются обязанности работника в области охраны труда?
55. Кто оценивает соответствие производственных объектов требованиям охраны труда?
56. Какой документ удостоверяет соответствие продукции требованиям охраны труда?
57. Кто оценивает соответствие используемых материалов требованиям охраны труда?
58. Кто осуществляет управление охраной труда на уровне государства?
59. В каких случаях создаётся служба охраны труда в организации?

60. Каковы задачи комитета (комиссии) по охране труда?
61. Кто должен входить в состав комитета (комиссии) по охране труда?
62. Что должен или может требовать работник от работодателя в плане охраны труда?
63. Кто предоставляет гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда и в чем они заключаются?
64. Кто обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты?
65. Кому выдается молоко и для кого осуществляется лечебно-профилактическое питание?
66. На кого возлагается санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников?
67. Кто должен осуществлять обучение и профессиональную подготовку работников в области охраны труда?
68. Из каких источников осуществляется финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда?
69. Для какой категории лиц проводится расследование и учет несчастных случаев на производстве?
70. Какие несчастные случаи на производстве расследуются и подлежат учету?
71. В каких случаях ДТП относятся к несчастным случаям на производстве, расследуются и подлежат учету?
72. Кого должен информировать работодатель при групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом?
73. Что обязан сделать работодатель при несчастном случае на производстве?
74. Кого необходимо включать в состав комиссии по расследованию несчастного случая на производстве?
75. Включается ли руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии?
76. Кто расследует несчастный случай на производстве, происшедший с лицом, направленным для выполнения работ к другому работодателю?
77. Кто расследует несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству?

78. Как расследуется несчастный случай на производстве, произошедший в результате аварии транспортного средства?
79. Имеет ли право работник на личное участие в расследовании несчастного случая на производстве, произошедшего с работником?
80. Кто должен быть включен в состав комиссии для расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом?
81. В каких случаях в состав комиссии включаются также представители федеральной инспекции труда, федерального органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности и представители Общероссийского объединения профессиональных союзов?
82. В каких случаях расследование проводится комиссией, состав которой утверждается правительством Российской Федерации?
83. Каков срок расследования обстоятельств и причин несчастного случая на производстве, который не является групповым и не относится к категории тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом?
84. В какие сроки проводится расследование группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве и несчастного случая на производстве со смертельным исходом?
85. В течение какого времени может быть расследован комиссией несчастный случай на производстве, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу?
86. Какую помощь должен обеспечить работодатель комиссии по расследованию несчастного случая?
87. Какие должны быть подготовлены документы для расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом?
88. Кто устанавливает степень вины пострадавшего в результате несчастного случая?

89. В каких случаях оформляется акт о несчастном случае на производстве?
90. Как оформляется акт при групповом несчастном случае на производстве?
91. Сколько экземпляров акта о несчастном случае на производстве составляется, если несчастный случай на производстве произошел с работником, состоящим в трудовых отношениях с другим работодателем?
92. Какие факты должны быть изложены в акте несчастном случае на производстве?
93. Кто подписывает акт о несчастном случае на производстве?
94. В течение какого срока после утверждения акта о несчастном случае на производстве работодатель обязан выдать экземпляр указанного акта пострадавшему?
95. Каков срок хранения акта о несчастном случае?
96. В какие инстанции направляют акты о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом?
97. Какие случаи подлежат расследованию и квалифицируются как несчастные случаи, не связанные с производством?
98. В какие инстанции работодатель обязан направить информацию о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев?
99. Куда сообщает работодатель о несчастных случаях на производстве, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или несчастных случаев со смертельным исходом?
100. Что обязан сделать при выявлении сокрытого несчастного случая на производстве, поступлении жалобы, заявления пострадавшего о несогласии с выводами комиссии по расследованию Государственный инспектор по охране труда?
101. Если расследование, проводимое Государственным инспектором по охране труда, выявило новые факты, то каковы дальнейшие шаги?
102. Какие органы государственной власти рассматривают разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве?

103. Каков размер возмещения морального вреда, причиненного работнику?
104. На каких работах ограничивается применение труда женщин?
105. В каких случаях возможен перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет?
106. Какова продолжительность перерывов для кормления ребенка работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет?
107. Могут ли привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременные женщины?
108. Какие существуют гарантии работникам при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни?
109. Назовите виды работ, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет.
110. Обязательны ли медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет?
111. Какова продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет?
112. Можно ли направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет?
113. Каковы нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет?
114. Какова продолжительность рабочего времени на условиях совместительства?
115. Когда работнику предоставляется отпуск при работе по совместительству?

Глава 3. СОЦИАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ОХРАНЫ ТРУДА В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Несомненно, законодательная и нормативная деятельность в области охраны труда должна иметь механизм своей реализации, включающий общегосударственные институты (органы власти, прокуратура и др.), специальные институты организации и управления охраной труда. Координацию и направление основной деятельности в области охраны труда отраслевых министерств и ведомств осуществляет высший межотраслевой специальный институт – Министерство труда и социального развития РФ. Контроль административной деятельности в области охраны труда осуществляет ряд ведомств, наделенных правами государственного контроля: Госэнергонадзор, Госгортехнадзор, Госпожнадзор, Госатомнадзор. Осуществляется также профсоюзный контроль, на предприятиях имеются службы охраны труда. В региональных комитетах по труду есть отделы управления охраной труда.

Проблема обеспечения безопасности труда представляет собой сложную задачу. Процесс создания необходимых предпосылок в нашей стране для ее решения идет очень медленно, поэтому большая роль отводится профсоюзам, которые на всех уровнях должны отстаивать декларированные в Конституции РФ права граждан на охрану труда и здоровье.

Сегодня работа профсоюзов по обеспечению охраны труда более чем актуальна, поскольку ее сердцевиной является человек на производстве. Улучшение условий охраны труда, экологической обстановки, укрепление здоровья трудящихся – основополагающие задачи для всех профсоюзов и их объединений как на ближайший период, так и на долгосрочную перспективу.

Для сегодняшней промышленности характерно массовое применение устаревших технологий, а также машин и оборудования с конструктивными недостатками. Работодатели не принимают эффективных мер по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, ограничиваясь выплатой льгот и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда в промышленности. В настоящее время льготы и компенсации получают 39,7 % работающих.

По расчетам специалистов, затраты на льготные выплаты в связи с неблагоприятными условиями труда в два раза превышают средства, идущие на улучшение условий труда. Иными словами, с помо-

щью льготных выплат и пенсий работников в большинстве случаев вынуждают мириться с опасными и вредными условиями труда, которые приносят огромный ущерб как здоровью человека, так и государству.

Несмотря на принимаемые меры, в том числе обновление и совершенствование нормативной правовой базы, заложение основ для создания механизма экономической заинтересованности работодателя в создании и обеспечении на производстве безопасных условий труда, состояние безопасности труда остается неудовлетворительным. Свидетельством тому служат темпы роста травматизма и профзаболеваемости в перерасчете на единицу выпускаемой продукции, составляющие 15–20 % в год, ежегодно с профессиональной патологией выявляются около 10 тыс. человек. Неудовлетворительные условия труда обусловили ухудшение состояния здоровья населения, рост инвалидности трудоспособного возраста.

Усиление роли социального партнерства в решении проблем в области охраны труда, создание механизма социальной защиты трудящихся в виде сбалансированной системы государственных и рыночных регуляторов и усиление роли профсоюзов в системе управления охраной труда – вот те рычаги, с помощью которых возможно кардинальное улучшение условий труда. Важнейшая роль в системе социального партнерства на уровне субъекта РФ и отрасли принадлежит профсоюзам.

Среди документов, непосредственно связанных с охраной труда, наиболее важную роль играет Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде. В нашей стране конвенция была ратифицирована Федеральным законом от 11.04.1998 г. № 58-ФЗ. Она определяет основные принципы национальной политики в области безопасности, гигиены и условий труда и предусматривает, что каждое государство в соответствии с национальными условиями и по согласованию с наиболее представительными объединениями работодателей и работников разрабатывает, осуществляет и периодически пересматривает согласованную политику в области безопасности и гигиены труда. Цель этой политики – предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний путем минимизации производственных рисков.

Ответственность за нарушение законодательства об охране труда установлена в Кодексе об административных правонарушениях.

Государственный надзор и контроль за соблюдением нормативных требований охраны труда в Российской Федерации осуществляют Федеральная инспекция труда, Государственная экспертиза условий труда, Федеральный горный и промышленный надзор России, Федеральный надзор России по ядерной и радиационной безопасности, Государственный энергетический надзор, Государственная санитарно-эпидемиологическая служба РФ, органы прокуратуры.

Общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда осуществляют профессиональные союзы и иные представительные органы работников. Право профессиональных союзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников закреплено в Федеральном законе от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Норма Трудового кодекса РФ, предусматривающая сотрудничество 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 целях обеспечения безопасности и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, является одним из элементов системы государственного управления охраной труда и отражает принцип социального партнерства.

Правовое обеспечение деятельности профсоюзов в области охраны труда. Организация общественного контроля. Законодательство предоставляет профсоюзам достаточно функций, правовых рычагов для решения возложенных на профсоюзы задач. И прав для их успешного решения предостаточно. Эти права закреплены в Трудовом кодексе, в ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», в ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Кроме того, права профсоюзов также прописаны в Законе «Об охране окружающей природной среды» и других.

В нынешних условиях принципиально меняются формы и методы работы профсоюзов. Путь к решению вопросов охраны труда, снижению производственного травматизма лежит через систему хорошо налаженного общественного контроля в тесном взаимодействии с государственными органами управления, государственными надзорными органами, через коллективные договоры и соглашения. В соответствии со ст. 19, 20, 25, 26, 27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,

ст. 4, 22 Закона РФ «Об охране окружающей природной среды» от 19.12.1991 г. профсоюзы осуществляют общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда и окружающей природной среды в отраслевых и региональных отделениях профсоюзов через технических инспекторов труда на предприятиях, в первичных профсоюзных организациях через комитеты (комиссии) по охране труда, уполномоченных профкома по охране труда. Создание совместных комитетов (комиссий) по охране труда предусмотрено ст. 218 ТК РФ.

Уполномоченные по охране труда, комиссии, технические инспекторы труда профсоюзов осуществляют свою деятельность в соответствии с ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (ст. 22) и постановлением исполкома генсовета ФНПР от 30.05.1996 г., утвердившем «Типовое положение об уполномоченном профкома по охране труда», и постановлением исполкома генсовета ФНПР от 22.11.2000 г., утвердившем «Положение о технической инспекции труда ФНПР (профсоюзов)».

Наличие технической инспекции позволяет профсоюзам решать вопросы охраны труда, своевременно получать консультации по возникающим проблемам, учитывать отраслевую специфику. В современных условиях приоритеты в их работе смещаются от надзора за соблюдением норм и правил охраны труда к контролю за соблюдением работодателями законных прав и интересов трудящихся (предоставление работникам установленных льгот и компенсаций по условиям труда, возмещение ущерба потерпевшим и семьям погибших от несчастного случая на производстве и т.п.).

Техническая инспекция должна ориентироваться на защиту прав трудящихся, на охрану труда в конфликтных ситуациях, проведение по их просьбам или по инициативе профсоюзных органов экспертиз состояния условий труда, оказание помощи трудовым коллективам и непосредственно работникам в решении вопросов охраны труда, в том числе их обращения в судебные органы на неправомерные действия администрации, а также на оказание помощи профсоюзным комитетам предприятий при подготовке коллективных договоров и соглашений по охране труда и организации контроля за их выполнением. Одним из основных звеньев в организации работы по созданию здоровых и безопасных условий труда непосредственно на предприятиях, обеспечивающих активное участие в ней работников, их представителей, являются совместные комитеты по охране труда. В состав

этих комитетов на приоритетной основе входят представители работодателя и профсоюзов и иных уполномоченных работниками представительных органов.

Основными задачами этих комитетов является разработка программных совместных действий сторон по улучшению условий труда, предупреждению и снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ состояния условий и охраны труда и подготовка предложений по решению проблем охраны труда для дальнейшего их включения в коллективные договоры, информирование работников о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

Отраслевые профсоюзы совместно со своими министерствами, а также профкомы и администрация предприятий, могут принимать свои положения о совместных комитетах или комиссиях по охране труда с учетом особенностей отрасли или предприятия, специфики, форм собственности и хозяйственной деятельности.

При профкомах по их решению могут, как и ранее, создаваться комиссии по охране труда и окружающей среды, которые должны контролировать соблюдение законных прав и интересов работников в области охраны труда, принимать меры по устранению нарушений законодательства, организовывать работу уполномоченных профкома по охране труда, проверять состояние условий труда на рабочих местах, проводить анализ состояния условий труда, производственного травматизма и профзаболеваний, вносить предложения в коллективный договор по улучшению условий труда и выделению на эти мероприятия необходимых средств.

Основным звеном общественного контроля за охраной труда непосредственно в коллективах являются уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда. Участвуя в трудовом процессе и находясь среди работников своего производственного подразделения, уполномоченные могут осуществлять постоянный контроль за соблюдением работодателями законодательных и других нормативных актов по охране труда, за соблюдением работниками инструкций по охране труда, правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты, участвовать в мероприятиях по предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда работников, проводить разъяснительную работу по во-

просам охраны труда, принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

Работодатель обязан создавать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, предоставлять им необходимое время в течение рабочего дня, устанавливать дополнительные социальные гарантии на условиях, определенных коллективным договором.

Основными задачами уполномоченных по охране труда являются:

- содействие созданию на предприятии (структурном подразделении) здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда и экологической безопасности;

- осуществление контроля за состоянием охраны труда и экологической безопасности на предприятии, в цехе, за соблюдением законных прав и интересов работников по этим проблемам;

- представление интересов работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнением работодателями обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями.

В соответствии со ст. 25, 26, 27 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» уполномоченным по охране труда устанавливаются социальные гарантии. Уполномоченные по охране труда, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного комитета.

Уполномоченные по охране труда пользуются правами и льготами, обязательно установленными коллективными договорами и соглашениями.

За активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда на рабочих их местах, уполномоченный может быть материально и морально поощрен из средств предприятия или профсоюзного комитета.

Итак, заканчивая рассмотрение правовых основ охраны труда, необходимо отметить, что государство, признанное Конституцией «социальным», определяет государственную политику в области охраны труда, утверждает её основные направления, обеспечивает ме-

ханизм реализации этой политики. Это достижимо только согласованным действиям всех заинтересованных сторон, как государства, работодателей и работников в лице их представительных органов профсоюзов.

Из сказанного следует, что, несмотря на серьезную законодательную базу, механизм защиты в области охраны труда не будет работать в полной мере без взаимопонимания решаемых проблем в этой сфере и поиска баланса интересов между участниками трудовых отношений – работодателями и наемными работниками. Соблюсти этот баланс и призвана система взаимоотношений, называемая социальным партнерством.

Вопросы для самопроверки

1. Кто осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?
2. Каковы функции Федеральной инспекции труда?
3. В чем заключаются принципы деятельности органов Федеральной инспекции труда?
4. Каковы основные задачи органов Федеральной инспекции труда?
5. Какие аналитические функции выполняют органы Федеральной инспекции труда?
6. Каковы основные полномочия органов Федеральной инспекции труда?
7. Перечислите основные права государственных инспекторов труда.
8. Каковы обязанности государственных инспекторов труда?
9. В чем заключается независимость государственных инспекторов труда?
10. Каков порядок инспектирования организаций?
11. Каков порядок обжалования решений государственных инспекторов труда?
12. Какова ответственность руководителей за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?

13. С кем взаимодействуют представители Федеральной инспекции труда при исполнении своих функций?
14. Кто осуществляет государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности?
15. Кто осуществляет государственный энергетический надзор?
16. Кто осуществляет государственный санитарно-эпидемиологический надзор?
17. Кто осуществляет государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью?
18. Как профессиональные союзы реализуют свое право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства?
19. Какие права имеют профсоюзные инспекторы труда?
20. Как осуществляется учет мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации, при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права?
21. Как урегулируются разногласия между профсоюзом и работодателем в части принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права?
22. Каковы обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа?

Глава 4. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Роль социального партнерства в решении проблем охраны труда. Концепция социального партнерства, основанная на переговорах, посредничестве, экспертизе, сотрудничестве, консультациях играет важную роль в решении многих проблем социально-трудовой сферы. Социальное партнерство является основой взаимоотношений между работниками (профсоюзами, их объединениями, ассоциациями), работодателями (их объединениями, ассоциациями), органами власти, органами местного самоуправления с целью обсуждения, выработки и принятия решений по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, обеспечения социального мира и общественного развития. Социальное партнерство осуществляется путем взаимных консультаций, переговоров, заключения соглашений, коллективных договоров и принятия совместных решений.

Расширение договорных начал в сфере регулирования трудовых отношений, повышение роли коллективных договоров и соглашений являются результатом реализации новой политики государства в этой области. Осуществляется переход к договорному регулированию отношений, от «единства интересов» работодателей и работников к поиску взаимоприемлемых условий совместной работы, к социальному партнерству.

Деятельность МОТ, мировой опыт показывают, что социальное партнерство – не только средство стабилизации политического и экономического развития. Становится понятным, что одним из условий эффективности рыночной экономики является создание и поддержание условий для социального партнерства, основанного на взаимном уважении сторон в трудовых отношениях, понимании проблем друг друга, поиске компромиссных путей решения.

Первым шагом создания в стране системы социального партнерства в социально-трудовой сфере стал Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». В практику вводилось заключение трехсторонних генеральных и отраслевых (тарифных) соглашений по социально-экономическим вопросам. Переход от конфронтации к сотрудничеству, расширение договорных начал в сфере регулирования трудовых отношений создали цивилизованную основу для разрешения конфликтов. Указом Президента Российской Федерации от 24 января 1992 г. № 45 для заключения генерального соглашения,

рассмотрения отраслевых тарифных соглашений и урегулирования трудовых споров (конфликтов) была образована Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

По инициативе профсоюзов ежегодно, начиная с 1992 года, стало заключаться генеральное соглашение между правительством Российской Федерации, общероссийскими объединениями профсоюзов и объединениями работодателей, а затем отраслевые (тарифные) и региональные соглашения. В них предусмотрены взаимные обязательства сторон по повышению эффективности государственного, ведомственного и общественного контроля за охраной труда и окружающей среды, расширению взаимодействия в этой работе на всех уровнях управления.

Генеральные, отраслевые и региональные трехсторонние соглашения являются важными правовыми актами, регулиющими социально-трудовые отношения соответственно на федеральном, отраслевом и региональном уровнях.

Генеральными соглашениями предусмотрено обеспечение совместного контроля за соблюдением законодательства об охране труда:

- по своевременности платежей в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, особенно при реорганизации и ликвидации организаций;
- выплате пени в случае нарушения сроков выплат сумм возмещения вреда;
- повышению ответственности и экономической заинтересованности работодателей в улучшении условий труда;
- содействию в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда на предприятиях, сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда, экологической безопасности, проведению необходимой работы по отнесению организаций к тем или иным классам профессионального риска;
- разработке предложений по экономическому стимулированию организаций, производящих средства индивидуальной и коллективной защиты работников от вредных и опасных производственных факторов.

В отраслевых соглашениях основное внимание в области охраны труда уделяется вопросам аттестации рабочих мест, контролю за обеспечением безопасности производственного оборудования и технологических процессов.

Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. № 2490-1 внес свой вклад в развитие правовой основы социального партнерства, повышение уровня социальных гарантий и льгот¹.

Опыт, приобретенный за эти годы, обобщен и включен в Трудовой кодекс Российской Федерации в качестве раздела 2 «Социальное партнерство в сфере труда». В данном разделе закреплены понятие социального партнерства (ст. 23), его основные принципы (ст. 24), определены стороны социального партнерства – работники и работодатель в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (ст. 25), его система и формы (ст. 26, 27).

Среди форм социального партнерства названы коллективные переговоры, заключение коллективных договоров и соглашений, взаимные консультации. И, кроме того, участие работников, их представителей в управлении организацией, участие представителей работников и работодателя в досудебном разрешении трудовых споров. Важным представляется внесение изменений в положение об ответственности сторон социального партнерства, которое претерпело существенные изменения по сравнению с Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях». Наряду с ответственностью за правонарушения, которые остались теми же, предусмотрена ответственность и за неправомерный отказ от подписания согласованного коллективного договора, соглашения. Такой нормой в Законе РФ «О коллективных договорах и соглашениях» не было.

Обеспечение необходимых условий и охраны труда является одной из основных трудовых гарантий прав работающих, обеспечение которых и предусматривает защитные функции профсоюзов, а основным инструментом реализации защитной функции профсоюзов является социальное партнерство.

Основной итог этих мероприятий – повышение требовательности к руководителям за обеспечением охраны труда.

Важное место в трехстороннем соглашении занимают взаимные обязательства сторон, относящиеся к охране труда и экологии. В соответствии с соглашением работодателя должны предоставлять работникам, занятых вредным и опасным трудом, дополнительные по сравнению с законодательством льготы и компенсации, установленные коллективными договорами и соглашениями, обеспечивать со-

¹ В настоящее время не действует.

блюдение нормативных актов по охране труда, повышение эффективности работы служб охраны труда, недопущение их сокращения и ликвидации.

Работодатели должны обеспечить аттестацию рабочих мест по условиям труда, организовать разработку и пересмотр стандартов предприятий по охране труда и экологии на основе вновь введенных государственных нормативных актов. Профсоюзы осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по охране труда силами правовых и технических инспекторов труда профсоюзов (в основном отраслевых), уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

Важнейшим инструментом, регулирующим отношения в области охраны труда на предприятии, является коллективный договор. Сегодня в условиях рыночных отношений, когда многие предприятия различных отраслей промышленности не «живут», а просто выживают, когда работодатели, ссылаясь на финансовые трудности, отказывают в выделении необходимых средств на охрану труда, профсоюзные работники обязаны не только настаивать на включении в коллективные договоры требований, касающихся улучшения условий и охраны труда, но и осуществлять контроль за выполнением этих мероприятий.

Наличие трехступенчатого контроля позволяет решать многие проблемы охраны труда на всех уровнях – от мастерских участков до предприятия в целом. Профсоюзный комитет в лице председателя и старшего уполномоченного по охране труда согласно годового графика совместно с руководителями и главными специалистами проверяют наличие на рабочих местах защитных ограждений, блокировок, сигнальных устройств, обеспеченность рабочих средствами индивидуальной защиты, санитарное состояние рабочих мест, правильность и своевременное проведение инструктажей на рабочих местах, соблюдение правильности хранения, транспортировки и применения горючих и взрывоопасных веществ, правильность эксплуатации объектов повышенной опасности и т.п.

Сегодня, когда обострены проблемы в социальной сфере, когда государство, да и многие работодатели, стремятся к сокращению уровня и объемов социальных гарантий, перекладыванию многих жизненных вопросов на плечи граждан, приоритет сохранения жизни и здоровья рабочего человека очень и очень важен. Страх потери работы, заработка заставляет человека соглашаться на работу в опасных

условиях и условиях, которые могут вызвать профессиональные заболевания, связанные с работой. В сложные условия ставит многих сокращение финансирования санаторно-курортного лечения, а также стремление многих руководителей снизить до минимума средства на мероприятия по созданию безопасных условий и охраны труда, лечение и отдых своих работников, часто не задумываясь о том, что главные трудовые ресурсы – это люди, и что здоровый и работоспособный коллектив – залог успеха.

Социальное партнерство в России прошло за последние годы трудный путь зарождения и становления. И сегодня решение многих проблем осуществляется на договорной основе. В настоящее время особенно остро встает вопрос об укреплении и взаимодействии участников социального партнерства на всех уровнях, по внесению в договоры наиболее важных социально-экономических проблем, о повышении ответственности сторон за выполнение принятых на себя обязательств, реализацию подписанных соглашений и договоров, то есть о повышении эффективности социального партнерства. Эта проблема в равной степени относится ко всем сторонам-партнерам, и ее необходимо решать. К сожалению, практика последних лет убедила профсоюзы в том, что как во власти, так и в среде предпринимателей, мало представителей, готовых к отношениям на принципах действенного социального партнерства.

Сегодня крайне важно найти баланс между уровнями защиты интересов работников через систему законов и через систему переговоров и соглашений.

В связи со значительным усилением роли договорных отношений в рамках системы социального партнерства для решения большинства проблем необходимо в первую очередь преодоление финансово-экономического кризиса и ограничение его неадекватного влияния на уровень жизни населения.

Профсоюзы должны проявлять творческий подход к использованию других форм социального партнерства, закрепленных в ст. 27 Трудового кодекса, в которой названы не только коллективные переговоры, заключение коллективных договоров и соглашений, но и взаимные консультации. К ним следует отнести такие действия, когда работодатель (его представитель) обращался к представителю работников с тем, чтобы этот представитель выразил свое мотивированное мнение по тому или иному вопросу и, кроме того, участие работников, их представителей в управлении организацией, участие предста-

вителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Необходимо еще раз подчеркнуть особую роль отраслевых тарифных соглашений всех уровней, коллективных договоров в развитии социального партнерства. Там, где нет коллективного договора, профсоюзные организации, по сути, не выполняют свою основную задачу, оставляют работников один на один с работодателем, лишают возможности коллективной защиты своих трудовых прав.

Еще более возрастает роль коллективного договора с принятием Трудового кодекса, поскольку он законодательно закрепил нормы по конкретному решению многих социально-трудовых вопросов, в том числе охраны труда через этот нормативно-правовой акт, и вопросы эти должны решаться в ходе переговоров. Поэтому, какой будет коллективный договор, какие будут в нем закреплены условия, такие социальные гарантии в области охраны труда будут иметь работники. Профсоюзным комитетам сегодня при заключении коллективных договоров необходимо активнее использовать отраслевые тарифные соглашения и добиваться включения в коллективные договоры социальных норм и гарантий не ниже этого соглашения как акта социального партнерства на уровне всей отрасли. Сегодня необходимо требовать одного: какой бы собственник не был, он должен обеспечить безопасные условия труда. Поэтому заключение коллективного договора должно происходить независимо от вида собственника предприятия. Главное, чтобы коллективный договор помогал нормальному взаимодействию профсоюзов и работодателя, системе его реализации, а также исключался произвол со стороны работодателя в обеспечении нормальных условий и охраны труда.

Нормальное взаимодействие работодателя и профсоюзов на всех уровнях – от коллективного договора до генерального соглашения – является основной целью. Должны быть созданы условия, при которых каждый работник ощущал бы своё непосредственное участие в работе предприятия, свою значимость и полезность. Такое отношение приводит к образованию более благоприятного психологического климата и реализации принципа социального партнёрства, где равенство сторон означает не только равные права, но и равную ответственность.

Социальное партнерство стало государственной идеологией. Значительная часть социально-трудовых отношений регулируется через договоры и соглашения, устанавливая баланс интересов всех его

сторон, то есть реализацию не только прав партнеров, но и выполнение принятых ими обязательств. Система социального партнерства является одним из основных и действенных рычагов влияния профсоюзов на социально-экономическую политику на предприятии, в отрасли и в государстве, ему нет альтернативы.

Острых социальных конфликтов, которые являются волнующей темой и которые всегда ведут к потерям общественного богатства и социальным потрясениям, можно избежать при эффективном использовании механизмов социального партнерства. Таким путем, возможно, удастся изменить положение работников к лучшему.

В качестве примера важности и эффективности социального партнерства приведем выдержки из документа «Об итогах работы территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в 2011 году в Самарской области».

В 2011 году проведено 129 заседаний трехсторонних комиссий муниципальных образований области, на которых рассмотрено более 400 вопросов, касающихся социально-трудовой сферы. В отчетном году сторонами социального партнерства муниципальных образований области большое внимание было уделено содействию занятости населения, реализации мероприятий по снижению напряженности на рынке труда, организации временных рабочих мест, общественных работ. Эти вопросы были рассмотрены 31 территориальной трехсторонней комиссией.

Пример. Реализация мер по снижению напряженности на рынке труда Тольятти позволила улучшить ситуацию в сфере занятости. В этом общая заслуга и органов власти всех уровней, и профсоюзов, и объединений работодателей, и социальных партнеров, которые данной темой занимались в постоянном режиме (на 01.01.2011 г. численность безработных граждан составила 9787 человек, к концу года снизилось до 5994 человек. Уровень регистрируемой безработицы на 26.12.2011 г. составил 1,3 %.

Такое важное направление, как реализация мер по содействию занятости инвалидов, по выполнению Закона о квотировании рабочих мест для инвалидов, социальной защите инвалидов рассмотрено в 16 муниципальных образованиях.

Примеры. мкр Нефтегорский. После рассмотрения вопроса на комиссии активизировалась работа по трудоустройству инвалидов. Заключены 5 договоров с предприятиями и создано 5 рабочих мест (4 для инвалидов, 1 – для родителя, воспитывающего ребенка-инвалида) по профессиям: делопроизводитель, слесарь-сантехник, администратор, оператор АЗС. Закуплено и установлено необходимое оборудование: кресло регулируемое ортопедическое, стол

компьютерный, лазерный принтер, компьютер, ноутбук, инструменты для слесаря-сантехника.

г. Отрадный. Оказано содействие трудоустройству 8 инвалидам, в Камышинском районе – 6 инвалидов устроены на работу с обеспечением всех условий труда, в Клявлинском районе – при квоте 20 человек инвалидов трудоустроено 41.

По рекомендации департамента труда и занятости населения Самарской области в 2011 году в 19 муниципальных образованиях были рассмотрены вопросы об использовании возможности переобучения женщин, работающих во вредных условиях труда и переводе их на иные работы (а также об условиях труда женщин, работающих на предприятиях).

Примеры. г. Жигулевск. Количество женщин, работающих во вредных (или) опасных условиях труда составляет 1171. По результатам аттестации рабочих мест в 2011 году выявлены 350 женщин, занятых во вредных и опасных условиях труда. Принимаются решения о прекращении (приостановлении) эксплуатации цеха, участка, оборудования, изменения технологии, представляющих угрозу жизни и здоровья работников. В 2011 году в рамках программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, дан старт новому направлению – опережающему профессиональному обучению и стажировке женщин, работающих во вредных и тяжелых условиях труда с целью их вывода из вредного производства.

г. Отрадный. Направлено на профессиональное обучение и стажировку 6 женщин, работающих во вредных и тяжелых условиях труда с целью их вывода из вредного производства;

мкр Красноармейский. Принято решение ежеквартально направлять информацию в центр занятости о работодателях – потенциальных участниках программы вывода женщин из вредного производства.

В 2011 году в 15 муниципальных образованиях был рассмотрен вопрос и выработаны меры, направленные на снижение производственного травматизма, а в 6 муниципальных образованиях рассмотрен вопрос о выявлении и профилактике профессиональных заболеваний в организациях. Проведенная сторонами социального партнерства работа позволила улучшить положение с этой сфере. Вопрос аттестации рабочих мест организаций был рассмотрен в отчетном периоде в 9 муниципальных образованиях, в 2012 году этот вопрос включен в план работы 18 территориальных трехсторонних комиссий. В целом вопросы, касающиеся состояния условий и охраны труда, были рассмотрены в 2011 году на заседаниях 16 трехсторонних комиссий, в 2012 году эти вопросы были рассмотрены в 26 муниципальных образованиях области.

Пример. В г. Самара пропагандируется передовой опыт организаций в сфере охраны труда; в региональном выпуске профсоюзной газеты «Солидарность Самара» №17 опубликована статья «Цена вопроса» – жизнь», посвященная вопросам профилактики производственного травматизма на предприятиях и в организациях; в разделе «Охрана труда» сайта администрации г. Самара размещена информация об обучающем семинаре с участием руководителей предприятий и организаций Самарского района по вопросам проведения аттестации рабочих мест по условиям труда; информация о передовом опыте в сфере экологии и охраны труда ЗАО «ЭКЗА» (г. Новокуйбышевск); положение о смотре-конкурсе на лучшую организацию Самарской области по обеспечению безопасных условий и охраны труда; сотрудники отдела охраны труда администрации г. Самара принимали участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев, произошедших на предприятиях, расположенных на территории г. Самара, с оказанием методической помощи работодателям и специалистам по охране труда.

В 2011 году трехсторонними комиссиями 10 муниципальных образований области рассмотрены вопросы и разработаны мероприятия по увеличению мест в дошкольных учреждениях, в 20 муниципальных образованиях трехсторонними комиссиями рассмотрены вопросы об организации оздоровления, отдыха и занятости детей и подростков, о подготовке детских оздоровительных лагерей для работы в период летних каникул (в 2010 году эти вопросы рассмотрены в 14 муниципальных образованиях области).

Примеры. мкр Ставропольский. На базе всех школ района впервые было открыто 30 лагерей дневного пребывания, в которых отдохнули 1252 ребёнка, кроме того, в санаториях по путевкам оздоровились 903 ребёнка, а всего в течение оздоровительной кампании 2011 года оздоровились всеми формами отдыха 9178 детей и подростков;

мкр Кинельский. Реконструкция детского сада в селе Сырейка – выделено 20 млн руб., капитальный ремонт детского сада в селе Большая Малышевка – 3 млн руб., капитальный ремонт и комплектация детских садов в поселках Кинельский, Комсомольский, селах Домашка и Малая Малышевка – 5,4 млн руб.;

мкр Камышла. В Байтуганской СОШ был проведен капитальный ремонт детского сада «Василек», увеличена группа на 10 мест, 430 детей отдохнули в лагерях с дневным пребыванием, более 450 детей оздоровились в загородных лагерях и санаториях.

Внимание социальных партнеров было также направлено на обеспечение качества медицинской помощи в рамках государственных гарантий обеспечения населения бесплатной медицинской помощью, профилактику заболеваемости, оздоровление в учреждениях санаторного типа, привлечение населения к спорту и здоровому обра-

зу жизни. Эти вопросы были рассмотрены в 2011 году на заседаниях 23 трехсторонних комиссий.

Пример. Разработана ведомственная целевая программа «Повышение качества и доступности медицинской помощи населению городского округа Чапаевск в 2012–2016 гг.».

Запланировано на заседании трехсторонней комиссии в 1 квартале 2012 года заслушать доклад главного врача «Об эффективности и результативности деятельности системы здравоохранения в городском округе Чапаевск».

Программа модернизации должна помочь решить кадровую проблему, улучшить материально-техническую базу лечебных учреждений, качество медицинской помощи населению и, как следствие, показатели заболеваемости и смертности, увеличить продолжительность жизни населения. В связи с реализацией приоритетного национального проекта «Здоровье» в Чапаевске за период с 2006 по 2010 г.:

- смертность сократилась на 24 % (РФ – 12 %);
- рождаемость возросла на 9,3 % (РФ – 18 %).

Не менее важный блок вопросов, затрагивающий интересы граждан в сфере ЖКХ, был рассмотрен в 23 муниципальных образованиях. Это вопросы о переселении граждан из ветхого и аварийного жилья, о решении жилищных вопросов населением с низким и средним достатком, в том числе работниками бюджетной сферы, о реформировании ЖКХ, о состоянии и регулировании тарифов на жилищно-коммунальные услуги.

Примеры. мкр Челно-Вершинский. В новые дома переселено 23 семьи, всего улучшили жилищные условия 49 семей различных категорий граждан;

мкр Богатовский. В 2011 году 6 ветеранам Великой Отечественной войны приобретено благоустроенное жилье; 2 семьи переселены из ветхого жилья; из областного бюджета получены два транша на общую сумму 3,7 млн руб. на ремонт жилья ветеранам. Освоение денежных средств находится на контроле комиссии.

В 2011 году на заседаниях 14 территориальных трехсторонних комиссий были разработаны меры по поддержке и развитию предпринимательства и малого бизнеса; в 6 муниципальных образованиях рассмотрены вопросы реализации приоритетного национального проекта «Развитие агропромышленного комплекса» в общем и развития малых форм хозяйствования в агропромышленном комплексе в частности; в 9 муниципальных образованиях области рассмотрены вопросы о дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений.

Круг вопросов, рассматриваемых сторонами социального партнерства в рамках деятельности трехсторонних комиссий, очень ши-

рок, затрагивает интересы различных категорий населения и охватывает наиболее важные сферы социально-экономического развития муниципальных образований нашей области.

Особое место в развитии социального партнёрства занимают соглашения и коллективные договоры организаций. На 31.12.2011 г. в области зарегистрированы 85 соглашений (из них – 1 областное трехстороннее, 37 территориальных трехсторонних, 24 отраслевых соглашения регионального уровня и 23 отраслевых соглашения муниципального уровня) и 3094 коллективных договора организаций Самарской области, которыми охвачено 606 тыс. работающих, что составляет более половины трудящихся области. Все зарегистрированные соглашения и коллективные договоры проходят правовую экспертизу на соответствие нормам трудового законодательства. Материалы правовых экспертиз текстов коллективных договоров, содержащих нормы, ухудшающие положение работников, направляются департаментом в Государственную инспекцию труда в Самарской области.

В 2011 году в целях предупреждения возникновения коллективных трудовых споров департаментом труда и занятости населения Самарской области проведены проверки выполнения коллективных договоров в 191 организации с численностью работающих 14914 человек, в том числе 148 проверок в учреждениях образования, 38 проверок в учреждениях здравоохранения. В ходе проверок выявлено 1866 нарушений норм трудового законодательства. По сравнению с 2010 годом количество выявленных нарушений возросло на 539 (в 2010 г. было выявлено 1327 нарушений). Информация о результатах проверок направляется в отраслевые обкомы профсоюзов и министерства Самарской области.

Ещё одним из направлений развития социального партнерства является участие в проводимом на федеральном уровне Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности». В 2011 году в нем приняли участие 34 организации Самарской области, что значительно превышает число участников данного конкурса от Самарской области прошлых лет и демонстрирует возрастающий интерес организаций к решению социальных проблем. После подведения итогов регионального этапа конкурса 5 организаций-победителей были номинированы для участия в конкурсе на федеральном уровне. На заседании Самарской областной трехсторонней комиссии 22 организации-победители и призёры регионального этапа

конкурса поощрены благодарностями вице-губернатора Самарской области, координатора областной трехсторонней комиссии.

Дальнейшее развитие партнерских отношений в сфере труда сдерживается рядом причин.

1. Недостаточностью законодательной базы на федеральном уровне по вопросам:

- обязательности исполнения решений трёхсторонних комиссий с наступлением соответствующих санкций за их невыполнение;

- преимущества в решении вопросов социально-экономического развития для организаций, действующих в рамках системы социального партнёрства;

- порядка присоединения к соглашениям всех уровней.

2. Неразвитостью субъектов социального партнерства, в частности отсутствием в большинстве организаций профсоюзных организаций, отсутствием или формальным характером коллективных договоров, нехваткой объективной информации о социально-трудовых отношениях на малых предприятиях, достаточно высоким уровнем «теневой» экономики.

3. Отсутствием представительных органов со стороны работодателей (филиалов РОП СРСО) в большинстве муниципальных образованиях области, низким уровнем социальной ответственности работодателей.

4. Отсутствием действенных механизмов контроля выполнения положений территориальных соглашений, решений трехсторонних комиссий, коллективных договоров.

5. Формальным присоединением работодателей к соглашению.

6. Слабой позицией профсоюзов и представителей трудовых коллективов в решении конфликтных ситуаций, обусловленной зависимостью от работодателя.

7. Недостаточным информированием граждан и некомпетентностью работодателей в вопросах урегулирования конфликтных ситуаций, создания комиссий по трудовым спорам.

В целях повышения эффективности работы территориальных трехсторонних комиссий необходимо следующее.

1. Сторонам социального партнерства:

- способствовать реализации в полном объеме договоренностей, закрепленных в трехсторонних соглашениях о регулировании социально-трудовых отношений муниципальных образований области;

- принимать меры по заключению территориальных трехсторонних соглашений, отраслевых соглашений муниципального уровня;
- привлекать организации (в том числе и организации малого бизнеса), предприятия к участию в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений;
- способствовать проведению регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

2. Администрациям муниципальных образований:

- привлекать предприятия, общественные организации к взаимодействию в сфере социального партнерства;
- принимать нормативные правовые акты, влияющие на социально-экономическое положение населения муниципального образования, после проведения взаимных консультаций с социальными партнерами;
- способствовать процессу создания представительных органов стороны работодателей в муниципальных образованиях области;
- проводить на муниципальном уровне семинары-совещания с освещением вопросов о роли коллективного договора в современных условиях, развитии коллективно-договорных отношений в организациях малого бизнеса.

3. Территориальным объединениям работодателей активизировать процесс формирования территориальных объединений (филиалов РОП СРСО), их государственной регистрации.

4. Стороне профсоюзов:

- активизировать работу по увеличению профсоюзного членства в организациях и его охвата коллективными договорами, отраслевыми соглашениями регионального и территориального уровня;
- добиваться совершенствования системы общественного контроля за обеспечением работодателями здоровых и безопасных условий труда на производстве, соблюдением трудовых прав и социальных гарантий работающих;
- обеспечивать консультационно-правовую помощь работникам и усиление информационно-разъяснительной работы по применению трудового законодательства и предупреждению и разрешению трудовых конфликтов;
- использовать возможности муниципальных средств массовой информации для пропаганды профсоюзной деятельности в муниципальных образованиях.

Учитывая возрастающую необходимость развития диалога между властью, трудом и капиталом, необходимо активизировать совместную работу муниципальных органов власти, объединений профсоюзов и работодателей по дальнейшему развитию системы социального партнерства на территориальном уровне.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое социальное партнерство в сфере труда?
2. Каковы основные принципы социального партнерства?
3. Кем являются стороны социального партнерства?
4. На каких уровнях может осуществляться социальное партнерство?
5. Каковы формы социального партнерства?
6. Кто относится к представителям работников в социальном партнерстве?
7. Кто представляет интересы работников в социальном партнерстве?
8. Кто представляет интересы работников в организации в рамках социального партнерства?
9. Обязан ли работодатель создать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников?
10. Кто может являться представителем работодателя?
11. Что подразумевается под соглашением?
12. Какие существуют виды соглашений?
13. Что устанавливает генеральное соглашение?
14. Что устанавливает межрегиональное соглашение?
15. Что устанавливает региональное соглашение?
16. Что устанавливает отраслевое (межотраслевое) соглашение?
17. Что устанавливает территориальное соглашение?
18. Какие вопросы могут быть включены в соглашение?
19. Каков порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения?
20. Каков максимальный срок действия соглашения?
21. На кого распространяется действие соглашения?
22. Может ли работодатель отказаться от соглашения и какова процедура отказа?
23. Каковы функции объединения работодателей?
24. Что подразумевается под термином «иные представители работодателей»?

25. В чем заключается участие работников в управлении организацией?
26. Какую информацию имеют право получать работники от работодателя?
27. Какова ответственность сторон за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров?
28. Каковы функции комиссии по регулированию социально-трудовых отношений?

Глава 5. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателем. Становление и развитие рынка труда в современной России и новых по своему характеру общественных связей в кооперации труда обусловили изменения содержания и сущности коллективного договора. Он становится основной разновидностью социально-партнерского регулирования трудовых отношений непосредственно в организациях. Современный коллективный договор все более явно приобретает черты локально-правового нормативного акта, призванного служить своеобразным трудовым кодексом для наемных работников и работодателя в конкретной организации.

Коллективный договор выражает интересы двух социальных групп: наемных работников и работодателей. Другие разновидности социального партнерства возможны на более высоком уровне: региона, отрасли – в форме региональных, отраслевых (тарифных и иных социально-экономических соглашений); общегосударственном (федеральном) уровне – в форме генеральных соглашений. Эти разновидности социального партнерства могут выражать интересы не только двух, но даже трех социальных групп: наемных работников, работодателей и государственных структур (правительство, министерство).

Условия, нормы коллективного договора обязательны для организации, где он заключен. Однако если условия и нормы коллективного договора ухудшают положение работников по сравнению с действующим законодательством, они признаются недействительными.

Сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представителей и работодатель. Следует иметь в виду, что, как правило, работодатель действует через своих представителей.

Коллективный договор работодатель заключает с работниками организации, филиала, представительства, то есть со всеми работниками, занятыми у данного работодателя. Международная практика, как правило, ориентируется на модель «один работодатель – один коллективный договор». Российское законодательство сейчас тоже использует этот подход: в организации или обособленном структур-

ном подразделении должен быть заключен один коллективный договор, распространяющийся на всех работников.

В коллективных переговорах работники выступают через своих представителей. На уровне организации, филиала, представительства это может быть орган профессионального союза, уполномоченный на представительство уставом, и орган общественной самодеятельности, образованный на общем собрании и уполномоченный им. Определяя, какой профсоюзный орган может представлять интересы работников организации, необходимо руководствоваться Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В соответствии с указанным законом в организации может действовать профсоюзный орган, образованный на основе положения о первичной профсоюзной организации, или профсоюзный представитель (доверенное лицо) (ст. 3 Закона о профсоюзах).

По законодательству (ст. 11 Закона о профсоюзах) профсоюзы, первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов. Представлять интересы других работников органы профсоюза могут лишь в случае наделения их специальными полномочиями. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган профсоюза представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора и контроля за его выполнением. Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 11) предусматривает такую же возможность. Исходя из того, что профсоюзы являются независимыми общественными объединениями, уполномочить их на представительство можно лишь на основе добровольного соглашения. Профсоюзы являются наиболее распространенными представителями работников, так как это общественное объединение специально создается в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов граждан (ст. 2 Закона о профсоюзах).

Орган общественной самодеятельности может выступать представителем работников в коллективно-договорном процессе, если он создан на общем собрании (конференции) работников организации или ее обособленного структурного подразделения (филиала, представительства). Кроме того, он должен быть уполномочен на представительство. Указанные полномочия отражаются в уставе. Орган общественной самодеятельности представляет интересы всех работников данной организации или филиала, представительства. Сущест-

зование в организации совета трудового коллектива, совета предприятия или другого подобного органа не препятствует функционированию первичной профсоюзной организации.

Отношения представительных органов работников строятся на основе сотрудничества (ст. 6 Федерального закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»). Их права в коллективных трудовых отношениях равны: любой представительный орган может вступить в переговоры и вести их от имени уполномочивших его работников. Однако это не означает, что закон поощряет сепаратизм и конфронтацию представителей работников. Помимо законодательного закрепления принципа сотрудничества, законодательство о профсоюзах предусматривает право профсоюзов выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации. Представители профсоюзов, входящие в состав органа общественной самодеятельности, имеют возможность способствовать координации деятельности указанных органов, формированию согласованной позиции при заключении коллективного договора.

Таким образом, равенство прав всех представителей работников дополняется их сотрудничеством, согласованием позиций и, наконец, созданием единого представительного органа. Разрешения противоречий и разногласий между представительными органами, если они не могут достичь конструктивного согласия, решается коллективом работников сообща.

Если единый представительный орган не создан, представители вправе самостоятельно вести переговоры и заключать коллективный договор от имени представляемых работников. Это своего рода исключение из правил, допускаемое в критических ситуациях.

Коллективный договор заключается с одним работодателем в отличие от соглашения, одной из сторон которого выступают работодатели, объединенные по территориальному, отраслевому или иному признаку. Фактически это единственное существенное различие между коллективно-договорными актами различных видов, не считая возможности заключить соглашение на трехсторонней основе.

Работодателем могут признаваться организации (юридические лица), их обособленные структурные подразделения (филиалы и представительства) и физические лица. Все они обладают равными правами и обязанностями в переговорном процессе и, заключив коллективный договор, должны его выполнять.

Трудовое законодательство не оперирует понятием «орган юридического лица», однако под руководителем обычно понимается единоличный исполнительный орган юридического лица, обладающий правом приема и увольнения. В государственных и муниципальных предприятиях это руководитель, назначаемый собственником либо уполномоченным собственником органом (п. 4 ст. 113 ГК РФ).

В связи с переходом к рыночной экономике и существованием разнообразных юридических лиц, в том числе различных объединений (обществ, товариществ), вопрос о руководителе организации не может быть решен однозначно для всех случаев. Корпоративные организации (общества и производственные кооперативы) могут создавать как единоличные, так и коллегиальные исполнительные органы. Так, в соответствии со ст. 110 Гражданского кодекса РФ (ГК РФ) исполнительными органами производственного кооператива являются правление и (или) его председатель. Аналогичная ситуация складывается и в акционерных обществах: исполнительный орган может быть коллегиальным (правление, дирекция) и (или) единоличным (директор, генеральный директор) (п. 3 ст. 103 ГК РФ).

В таких случаях вопрос о представительстве работодателя в коллективных трудовых отношениях решается следующим образом. Если действует единоличный исполнительный орган (председатель производственного кооператива, директор или генеральный директор акционерного общества), он и должен признаваться руководителем по смыслу.

Гражданское законодательство допускает одновременное функционирование единоличного и коллегиального исполнительных органов. Например, в акционерном обществе руководство текущей деятельностью может осуществляться директором (генеральным директором) и правлением (дирекцией) (ст. 69 Федерального закона «Об акционерных обществах»).

В этом случае единоличный исполнительный орган (директор или генеральный директор) выполняет также функции председателя коллегиального исполнительного органа общества. С учетом положений п. 2 ст. 69 указанного закона можно предположить, что в коллективные переговоры вступает и коллективный договор подписывает директор, поскольку он «...представляет его (общества) интересы... утверждает штаты, издает приказы...», то есть в числе других функций осуществляет управление трудом. Вместе с тем необходимо иметь в виду, что компетенция исполнительных органов общества

определяется его уставом. Поэтому при решении вопроса о том, кто выступает представителем работодателя на переговорах, следует, прежде всего, опираться на положения устава. Если упоминания о представительстве в коллективных трудовых отношениях нет (а на практике чаще всего так и бывает), представителем работодателя выступает лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа. Аналогично описанной схеме решается проблема представительства работодателя в производственном кооперативе.

На практике может возникнуть и такой вопрос: в соответствии со ст. 69 Закона «Об акционерных обществах» полномочия исполнительного органа общества могут быть переданы по договору управляющей организации или управляющему. В этом случае эти управляющие должны признаваться руководителями организации, если иное не предусмотрено уставом. Своеобразный порядок представительства существует в товариществах. Согласно ст. 72 ГК РФ ведение дел полного товарищества осуществляют его участники совместно либо один или некоторые из них. Они действуют от имени юридического лица, а специальный орган управления не создается. В коллективных трудовых отношениях от имени товарищества должен выступать тот его участник (участники), который учредительными документами уполномочен на ведение дел этой организации.

Представителем обособленного структурного подразделения юридического лица (филиал, представительство) будет являться руководитель подразделения, назначаемый юридическим лицом и действующий на основании его доверенности.

Коллективные переговоры, представляющие собой процедуру согласования интересов сторон переговоров, являются важнейшим элементом социального партнерства. Успешность и результативность их осуществления зависят от существования, а также неукоснительного соблюдения четких правил, которые определяют все основные моменты проведения переговоров.

Признание коллективных переговоров в качестве необходимой процедуры согласования интересов сторон и стадии осуществления коллективно-договорного регулирования полностью соответствует действующим международным нормам. Согласно Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам», под термином «коллективные переговоры» понимаются все переговоры, проводимые между предпринимателем (группой предпринимателей, одной или несколькими организациями предпринимателей) с одной сторо-

ны, и одной или несколькими организациями трудящихся, с другой, в целях определения условий труда и занятости, регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися, регулирования отношений между предпринимателями и их организацией и организацией или организациями трудящихся.

Участниками переговоров являются представители сторон, специалисты и эксперты, приглашенные сторонами. Они наделены законом соответствующими полномочиями – кругом прав и обязанностей.

Представители работников обладают правом на получение от работодателя, а также государственных органов, информации, необходимой для ведения коллективных переговоров. В соответствии с рекомендацией МОТ № 163 «О содействии коллективным переговорам» предусмотрена необходимость предоставления информации о социально-экономическом положении производственного подразделения, в рамках которого ведутся переговоры, и предприятия в целом. Государственные органы предоставляют информацию об общем социально-экономическом положении страны и соответствующей отрасли в таком объеме, при котором разглашение такой информации не будет наносить ущерба интересам нации.

Следовательно, праву представителей работников получать необходимую информацию для ведения переговоров корреспондирует обязанность другой стороны эту информацию предоставлять.

Помимо предоставления соответствующей информации, работодатель обязан обеспечить представителей работников возможностью доведения для каждого работника разработанного сторонами проекта коллективного договора. Для этого работодатель должен предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи информации, помещения для проведения собраний, консультаций, оргтехнику, места для размещения стендов и т.д.

Инициатором коллективных переговоров может выступать любая сторона. Об инициативе начать коллективные переговоры свидетельствует письменное уведомление, которое посылает заинтересованная сторона. В законе нет четко определенных требований, которые необходимы для составления такого уведомления. Сторона составляет его в произвольной форме. Целесообразно составлять его в двух экземплярах. Если на предприятии действует коллективный договор, то уведомление о начале переговоров направляется в течение трех месяцев до окончания срока его действия или в сроки, которые определены действующим коллективным договором. Подготовитель-

ный этап проведения коллективных переговоров можно условно разделить на следующие стадии:

- 1) отбор и формирование делегаций (представители сторон);
- 2) опрос работников предприятия;
- 3) сбор информации и документации;
- 4) составление каждой стороной своего проекта коллективного договора;
- 5) проявление инициативы стороной, предлагающей начать переговоры.

Сторона, которая получила уведомление, должна в 7-дневный срок начать коллективные переговоры. В целом во время первой встречи представителей сторон определяется процедура переговоров: определяются место их постоянного проведения, их частота, продолжительность, вопросы технического оснащения, если эти вопросы не урегулированы сторонами заранее.

Обычно переговоры начинаются с программного заявления инициативной стороны (чаще профсоюзной организации, делегации работников). Это заявление, как правило, содержит объемный обзор требований стороны с указанием экономических и социальных предпосылок. После этого следует ответ на выступление другой стороны – администрации.

Затем стороны приступают к созданию комиссии для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора. Комиссия создается на основе принципа равенства сторон. Это означает, что представители каждой стороны независимо от их численности обладают абсолютно равным количеством голосов. Затем назначается дата следующей встречи, и стороны приходят к согласию об объявлении перерыва. Время перерыва используется сторонами для корректировки своих позиций в связи с заявлениями противоположной стороны. В перерыве делегации консультируются с руководством предприятия, профлидерами для уточнения своих предстоящих действий. Кроме того, представители сторон должны использовать время перерыва для оценки и подсчета собственных финансовых ресурсов и других вопросов, как собственных, так и позиций противоположной стороны. Это позволит им занимать более устойчивую позицию на следующих стадиях переговорного процесса, выбрать и разработать стратегию переговоров, а также промежуточные этапы.

Каждая сторона должна четко представлять, что результатом переговоров обязательно должен быть компромисс – достигнутое соглашение. При недостижении согласия сторон составляется протокол разногласий.

Моментом окончания коллективных переговоров по заключению коллективного договора является момент подписания коллективно-договорного акта или протокола разногласий.

Согласно ст. 2 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров является моментом начала коллективного трудового спора. С этого дня возникает обязанность сторон приступить к проведению примирительных процедур. Протокол разногласий должен составляться в том случае, когда в ходе разработки проектов коллективного договора стороны не смогли прийти к согласованному решению.

Заключение коллективного договора базируется на следующих принципах: соблюдение норм законодательства; полномочность представителей сторон; равноправие сторон; свобода выбора и обсуждение вопросов, составляющих содержание коллективного договора; добровольность принятия обязательств; реальность обеспечения принимаемых обязательств; систематичность контроля и неотвратимость ответственности (ст. 4 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»).

Самое важное в коллективном договоре – это его содержание. Он должен быть ориентирован на максимальное использование возможностей и средств предприятия с целью повышения уровня трудовых и социальных гарантий, которые предоставляются работникам по наиболее значимым для них вопросам. Эти вопросы охватывают сферу регулирования трудовых отношений – трудовой договор (контракт), обеспечение занятости работников, рабочее время и время отдыха, оплату труда и условия работы, охрану труда, социальное и медицинское обслуживание работников, а также жилищно-бытовое обслуживание. Обязательные условия коллективного договора представляют собой конкретные обязательства сторон с указанием сроков их выполнения и субъектов-исполнителей, ответственных за их исполнение. Эти условия действуют до их выполнения и выполнением погашаются.

Единой структурной схемы коллективного договора не существует, но, как правило, в нем должны быть отражены такие вопросы,

как обязательства работодателя, работников; порядок разрешения трудовых споров; производственно-экономическая деятельность предприятия; рабочее время; время отдыха; оплата труда; охрана труда и здоровья; социальная сфера; гарантии прав профсоюзной деятельности и социального партнерства; сроки действия коллективного договора; контроль и ответственность за его выполнение.

Приложения к коллективному договору могут содержать соглашение по охране труда; часовые тарифные ставки рабочих профессий; список профессий с вредными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск; список работников на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, которым устанавливаются надбавки к зарплате; список профессий рабочих, которым вследствие вредных условий труда выдается по 0,5 л молока в день работы; перечень профессий и должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение мыла; перечень профессий и должностей, которые согласно типовым отраслевым нормам подлежат обеспечению спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и другие.

Как правило, в общих положениях коллективного договора определяются стороны коллективного договора и назначение, которое служит основанием для его заключения, предмет коллективного договора. В общие положения коллективного договора рекомендуется включать принципы заключения коллективного договора, определять сферу его действия (распространяется на всех работников или только на тех, чьи интересы выражает выборный представительный орган, ведущий коллективные переговоры и впоследствии подписавший от имени этих работников коллективный договор).

Следует помнить, что современная редакция законодательства о труде опирается на то, что в централизованном порядке устанавливает лишь минимальный объем прав и социальных гарантий работников. Эти права и гарантии, безусловно, могут быть повышены соглашением сторон коллективного договора. Главное условие заключается в том, чтобы в результате такого соглашения не ухудшалось положение работников данного конкретного предприятия по сравнению с действующим законодательством.

В связи с тем, что на рынке труда неуклонно усиливается напряженность, стороны стараются включать в коллективный договор мероприятия по созданию условий для профессиональной подготовки, переподготовки, повышению квалификации работников, обеспе-

чению социальной поддержки и гарантий высвобождения работников и т.д. Иногда в коллективных договорах предусматриваются особые гарантии гражданам, нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поисках работы, путем дополнительных рабочих мест, в том числе специализированные места для инвалидов, и осуществлению других мер. В целом прослеживается тенденция к тому, что в вопросах занятости обе стороны взаимно желают и пытаются создать основу для цивилизованного разрешения возможных трудовых споров. Наблюдается также стремление профсоюзов сохранить в условиях растущей безработицы максимум рабочих мест. Часто профсоюзы идут на снижение уровня требований к оплате труда только ради того, чтобы сохранить максимальное число рабочих мест. Эти вопросы получают воплощение в коллективных договорах.

Рабочее время и время отдыха. В данные разделы коллективного договора сторонами включаются взаимные обязательства по вопросам продолжительности рабочего времени и времени отдыха, в том числе отпусков. При разработке этой части коллективного договора решаются вопросы продолжительности рабочего времени, его режим, режим неполного рабочего времени, разделение рабочего дня на части и т.п. При этом следует учитывать, что нормальная продолжительность рабочего времени работников не может быть более 40 ч в неделю, а также то, что отдельные категории работников имеют право на сокращенную продолжительность рабочего времени (работники моложе 18 лет, на работах с вредными условиями труда и другие). Вместе с тем стороны вправе определять обстоятельства, при которых вводится сокращенное рабочее время для работников предприятия, помимо случаев, установленных законодательством. Все остальные вопросы, связанные с регулированием рабочего времени на конкретном предприятии, также решаются сторонами по договоренности, ориентируясь на минимальные социальные нормы, установленные законодательством. Помимо отпусков, в данный раздел также включают вопросы перерывов в работе, условия привлечения отдельных работников к работе в выходные дни, регламентации отпусков без сохранения заработной платы и другие вопросы.

Условия работы, охрана и безопасность труда. В данный раздел коллективного договора стороны включают взаимные обязанности и локальные нормы, которые обеспечат на предприятии условия работы, позволяющие ему нормально функционировать. В частности, здесь формулируется основная обязанность работодателя – обеспечи-

вать комфортную среду на каждом рабочем месте в соответствии с действующими санитарно-гигиеническими нормами, так как на всех предприятиях, вне зависимости от их организованной формы, должны быть созданы здоровые и безопасные условия труда. В разделе «Условия работы, охрана и безопасность труда» получают отражение проблемы регламентации условий работы. Работники имеют право на получение полной информации о состоянии условий труда. В коллективном договоре оговариваются порядок и условия проведения экспертизы состояния охраны труда, а также то, в каком объеме предполагается обеспечивать безопасность условий работы (состояние зданий и сооружений, где проходит трудовая деятельность работников, станки и оборудование, спецодежда, инструменты и спецсредства труда и т.п.). С этой целью в коллективном договоре могут предусматриваться доплаты и дополнительные льготы работникам за работу без нарушений правил в сфере охраны труда, устанавливаются различные виды поощрений. В разделе указывается ответственность работников за нарушение требований по охране труда согласно действующему законодательству. Вопросы безопасности условий труда и его охраны могут получать своё выражение в специальном соглашении по охране труда сторон в виде приложения к коллективному договору, в котором указываются содержание мероприятий по охране труда, стоимость работ, их количество, срок выполнения мероприятия, его ответственный исполнитель и ожидаемая социальная эффективность.

В рамках данного раздела коллективного договора стороны могут предусмотреть отдельным вопросом условия и охрану труда женщин, молодежи и инвалидов, если их труд применяется на данном предприятии. Кроме того, могут особо оговариваться условия труда иных социальных групп: инженеров, работников, имеющих статус беженцев, условия труда обучающихся без отрыва от работы и другие.

Компенсация вреда, причиненного здоровью работников. При разработке данного раздела стороны учитывают нормы трудового, гражданского законодательства и правила возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

Следует иметь в виду при составлении соответствующего раздела коллективного договора, что в централизованном порядке закрепляется лишь минимальный уровень гарантий многих прав работни-

ков. Поэтому целью коллективно-договорного регулирования должно стать повышение этого размера договорным способом и в первую очередь дополнительных компенсаций, связанных с восстановлением здоровья, единовременных и регулярных пособий пострадавшему и членам его семьи и т.п. Следует предусматривать также условия о порядке возмещения морального ущерба пострадавшим и их иждивенцам.

Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты. Важнейшее место в коллективном договоре сегодня занимают вопросы оплаты труда, а также гарантийных и компенсационных выплат. Именно в этом разделе коллективного договора стороны смогут реализовать возможность повышения размера всех выплат за труд, предусмотренных законодательством, и установить новые за счет средств конкретного предприятия. Через организацию заработной платы достигается разумный компромисс между интересами работодателя и работников, что способствует развитию отношений социального партнерства между двумя важнейшими субъектами рыночной экономики.

В соответствии с законодательством о труде вид системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала, предприятие определяет самостоятельно и фиксирует их в коллективном договоре или иных локальных нормативных актах. Таким образом, в настоящее время основанием для установления работнику того или иного уровня ставки или оклада, доплат и иных выплат стимулирующего характера служит именно коллективный договор конкретного предприятия. В одностороннем порядке работодатель не может отменить, изменить ту или иную систему оплаты труда, если она предусмотрена в коллективном договоре. Коллективный договор, как уже отмечалось выше, содержит также размеры и условия доплат и надбавок к основной зарплате компенсационного и стимулирующего характера.

К доплатам компенсационного характера относятся доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда; за работу в выходные и праздничные дни; за работу в сверхурочное время; доплата несовершеннолетним за сокращение их рабочего дня; за работу в ночное время; многосменный режим работы и т.п. К выплатам стимулирующего характера относятся также выплаты, которые направлены на возрастание материальной заинтересованности работника. Например,

это премии, надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде, за выполнение особо важной работы и другие; вознаграждения за общие результаты работ предприятия по итогам года; единовременное вознаграждение за выслугу лет, за непрерывный стаж работы на предприятии и другие. Подробнее эти вопросы обычно решаются в отдельных локальных нормативных актах-положениях об оплате труда, премировании, о выплате соответствующего вознаграждения. Они часто являются приложением к коллективному договору. В коллективный договор предприятия может включаться также специальный раздел (или входить в рассматриваемый), посвященный вопросам индексации оплаты труда в связи с повышением стоимости жизни. Вопрос масштаба и уровня индексации решается в зависимости от экономического положения предприятия, его стабильности.

Социальное и медицинское обслуживание. Самое важное в этой проблеме заключается в том, что законодательство позволяет при наличии государственного обеспечения развивать дополнительное добровольное страхование за счет конкретных предприятий. В данный раздел стороны включают планы осуществления оздоровительно-профилактических мероприятий, направленных на снижение заболеваний и травматизма (или этот план прилагается к коллективному договору); предусматривается выдача на предприятии лечебно-профилактического питания, молока и других продуктов; указываются страховые медицинские организации, с которыми заключен договор, сроки его действия; размеры страховых взносов и перечень медицинских услуг и другие вопросы, связанные с медицинским страхованием (обязательным или добровольным). В этот раздел включаются дополнительные льготы для работников предприятий – временно нетрудоспособным, инвалидам, уходящим на пенсию по возрасту и т.д. Средства на осуществление подобных мероприятий черпаются предприятиями из специальных фондов, которые создаются за счет привлечения средств работающих, общественных организаций, прибыли предприятия и других источников.

Жилищно-бытовое обслуживание. В данный раздел включаются вопросы обеспечения работников жильем, детскими дошкольными учреждениями, вопросы организации питания на предприятии, транспортного обслуживания организации подсобных хозяйств и другие. Например, обеспечение работников бытовыми услугами (парикмахерские, ателье, химчистки и т.п.). Сегодня предприятия любой

организационно-правовой формы не получают централизованных ассигнований на социальное развитие коллектива. Поэтому они могут создавать благоприятные и любые иные социально-бытовые условия лишь за счет собственных средств, которые сами же и зарабатывают. В основу преимуществ по улучшению жилищных условий, как правило, принимаются длительность трудового стажа на данном предприятии и условия производства, а также обеспеченность жилой площадью. Работодатель совместно с профсоюзным выборным органом в коллективном договоре могут устанавливать дополнительные льготы для работников предприятия с учетом их трудового вклада и других условий.

В разделе «Заключительные положения» содержатся указания на срок действия коллективного договора. Здесь же определены порядок внесения в коллективный договор изменений и дополнений, а также процедура урегулирования разногласий между сторонами, их ответственности, порядок контроля за соблюдением коллективного договора (по желанию сторон эти положения могут быть оформлены и в отдельный раздел). Рекомендуется включать в данный раздел коллективного договора обязательство работодателя об уплате профсоюзных взносов через бухгалтерию предприятия при наличии соответствующего личного заявления работников, являющихся членами профсоюза, и перечисления этих сумм профсоюзной организации. Такое условие коллективного договора создает юридическую базу для безналичной уплаты профсоюзных взносов, чтобы не создавалось сложностей в решении этого вопроса на практике. В заключение еще раз хотелось бы подчеркнуть, что вышеупомянутые разделы коллективного договора отнюдь не являются исчерпывающими. Дальнейшее продвижение России к рынку выдвигает все новые проблемы, требующие урегулирования на коллективно-договорном уровне. Это свидетельствует о том, что сфера коллективно-договорного регулирования чрезвычайно широка. И каждое предприятие, и имеющиеся там субъекты этого регулирования самостоятельно очерчивают границы этой сферы, исходя из своих интересов.

Стороны коллективного договора самостоятельно устанавливают срок действия коллективного договора: от одного до трех лет. Заключение коллективных договоров на определенный срок отвечает интересам, прежде всего, работников, ибо они могут быть уверены, что на период действия коллективного договора гарантии, которых они добились в ходе коллективного договорного процесса, не могут

быть в одностороннем порядке отменены работодателем. Кроме того, это выгодно и самим работодателям, так как они могут на стабильный период планировать хозяйственную деятельность, а значит, и размеры получаемой прибыли. И, наконец, заключение коллективных договоров на ограниченный период отвечает интересам всего общества, поскольку это гарантирует сохранение социальной стабильности и трудового мира.

Коллективный договор начинает действовать с момента его подписания либо со дня, который установили стороны в тексте самого коллективного договора. Коллективный договор сохраняет своё действие до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор или внесут изменения и дополнения в действующий договор. Это означает, что если стороны по каким-либо причинам не заключили коллективный договор, а срок заключенного ранее истек, то коллективный договор, срок действия которого истек, действует до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор. Кроме того, законодатель обеспечивает работникам гарантию в том случае, если коллективные переговоры затянулись, а срок действия коллективного договора истек. В результате этого трудовой коллектив не остается без социальной защиты в отношении тех договоренностей в сфере труда, социально-экономических и профессиональных отношений, которые уже были достигнуты ранее с администрацией. Более того, коллективный договор сохраняет свое действие при изменении состава, структуры, наименования органа управления предприятием. Смена руководителя предприятия и расторжение с ним трудового договора (контракта) также не влияет на действие коллективного договора. Поэтому все эти изменения не могут служить основаниями для того, чтобы заключить коллективный договор вновь. При реорганизации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации. После ее окончания коллективный договор может быть пересмотрен, причем инициатором пересмотра может выступить любая сторона. Если же стороны не стремятся к тому, чтобы начать переговоры по поводу нового заключения коллективного договора, то ранее заключенный коллективный договор действует до истечения срока с учетом вышеупомянутых гарантий социальной защищенности работников.

В случае смены собственника имущества предприятия, действие имеющегося коллективного договора ограничивается трехмесячным сроком. В ходе пересмотра коллективного договора должен быть ре-

шен вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнения других условий, предусмотренных прежним коллективным договором. Любые изменения и дополнения в коллективном договоре в период его действия производятся сторонами только по их взаимному согласию. Таким образом, одностороннее изменение тех или иных положений коллективного договора не допускается. Процедура внесения изменений в действующий коллективный договор определяется в тексте самого коллективного договора. В тех случаях, когда предприятие ликвидируется, работники подлежат высвобождению в соответствии с законодательством о труде. При этом коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации. Установлен ряд гарантий для трудового коллектива ликвидируемого предприятия. Претензии трудового коллектива по коллективному договору к работодателю (его представителю) удовлетворяются за счет имущества ликвидируемого предприятия. Причем они удовлетворяются раньше, чем производятся расчеты с бюджетом банками и другими кредиторами. Претензии от лица трудового коллектива предъявляет орган, представляющий его интересы.

Размер средств, направляемых на удовлетворение претензий трудового коллектива по коллективному договору, определяется и распределяется специальным органом, занимающимся вопросами ликвидации предприятия, – ликвидационной комиссией. Ликвидационная комиссия определяет суммы претензий и распределяет их по подразделениям ликвидируемого предприятия и среди работников по согласованию с представительным органом, который подписал коллективный договор. Стороны коллективного договора, безусловно, заинтересованы в том, чтобы его нормативные положения и обязательства выполнялись. Стороны могут осуществлять контроль как самостоятельно, так и уполномоченными ими на то представителями (комиссии выборного представительного органа, профорги, члены профсоюза и т.д.).

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию. Важным средством обеспечения реального выполнения коллективного договора наряду с контролем является устанавливаемая в отношении его сторон ответственность за неисполнение и ненадлежащее исполнение своих обязательств. Такая ответственность предусматривается различными нормативными актами и имеет свою специфику в зависимости

от того, какая сторона и какие конкретно лица оказались виновными в невыполнении обязательств по коллективному договору.

Юридическая ответственность предусматривается главным образом в отношении должностных лиц, представляющих в договоре работодателя. Эта ответственность выражается преимущественно в форме штрафа и носит административно-правовой характер. Она устанавливается за следующие нарушения: 1) за уклонение от участия в переговорах; 2) за нарушение и невыполнение коллективного договора; 3) за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров.

Ответственность лиц, представляющих работодателя, которые уклоняются от участия в переговорах по заключению, изменению или дополнению договора или нарушили установленный семидневный срок начала переговоров, выражается в штрафе, исчисляемом в размере до 50-кратной величины минимального размера оплаты труда. Такая же ответственность устанавливается за необеспечение работы комиссии по переговорам в определенные сторонами сроки. Указанный штраф налагается в судебном порядке. За нарушение и невыполнение коллективного договора лица, представляющие работодателя, подвергаются штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, также налагаемому в судебном порядке. По требованию представителей работников собственник обязан принять меры, предусмотренные законодательством, к руководителю, по вине которого нарушаются и не выполняются условия коллективного договора. Наиболее распространенной формой юридической ответственности руководителей государственных предприятий и других должностных лиц из числа администрации, виновных в указанных нарушениях, является дисциплинарная ответственность. Она наступает за нарушение таких колдоговорных обязательств, которые одновременно входят в круг служебных обязанностей должностных лиц. Меры дисциплинарного воздействия могут быть различными (вплоть до увольнения) в зависимости от характера нарушения, его тяжести и личности нарушителя. Дисциплинарные взыскания налагаются руководителем организации и другими лицами по подчиненности. Законодательство не исключает сочетание различных видов юридической ответственности за виновное нарушение должностными лицами обязательств по коллективному договору (например, административной ответственности в форме штрафа и дисциплинарной ответственности в форме выговора. За непредоставление информации, необходимой для кол-

лективных переговоров и осуществления контроля, лица, представляющие работодателя, несут ответственность либо в виде соответствующих мер дисциплинарного наказания, либо подвергаются штрафу в размере до 50-кратной величины минимального размера оплаты труда, налагаемому в судебном порядке. Привлечение лиц, представляющих работодателя, к штрафу за указанные выше нарушения производится судом: а) по заявлению представителей работников; б) по заявлению органов исполнительной власти по труду; в) по инициативе прокурора. Порядок и сроки рассмотрения дел о наложении штрафа регламентируется законодательством.

Наряду с ответственностью лиц, представляющих работодателя, важное теоретическое и практическое значение имеет вопрос об ответственности другой стороны коллективного договора – работников организации (трудового коллектива). Как правило, действующее законодательство не предусматривает в отношении трудового коллектива и отдельных работников за невыполнение обязательств по коллективному договору какой-либо ответственности юридического характера. Они несут, главным образом, моральную и общественную ответственность. Если же, как указывалось выше, в невыполнении работником условий договора имеются признаки дисциплинарного проступка, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а надлежащих случаях (при наличии имущественного ущерба) – к материальной ответственности. Профком предприятия и иной уполномоченный работниками орган за невыполнение обязательств по договору несут моральную ответственность перед трудовым коллективом, который они представляют. Отдельные профсоюзные работники за невыполнение своих представительских обязательств могут привлекаться к ответственности в порядке профсоюзной дисциплины – по уставу профсоюзов.

Вместе с тем следует иметь в виду, что принятые в последние годы законодательные акты допускают в некоторых случаях отход от принципа безусловного освобождения работников от имущественной ответственности за нарушение своих обязательств по коллективному договору. Так, если стороны предусмотрели в содержании коллективного договора обязательства об отказе от забастовок по условиям, включенным в данный договор, при своевременном и полном их выполнении, а работники и профсоюзная организация указанное обязательство не выполняют, то при признании забастовки незаконной они могут быть привлечены к юридической ответственности.

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отложении или приостановлении забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины. В случае если незаконная забастовка проводилась по инициативе профсоюза, возмещение ущерба работодателю производится за счет профсоюзных средств в размере, определяемом судом с учетом имущественного положения профсоюза.

Неуклонный переход к многообразию форм собственности и хозяйственности, к рыночной экономике вносит существенные перемены в характер отношений в сфере труда, требует новых подходов к их регулированию. Первым шагом по пути к этому процессу является определенная децентрализация регулирования, изменение форм и методов принятия новых норм. В этих условиях значительно возрастает роль коллективно-договорного регулирования, за счет которого обеспечивается учет и согласование взаимных интересов участников трудовых отношений. Таким образом, коллективно-договорная система имеет важнейшее значение в условиях рынка и является показателем стабильности трудовых отношений.

С одной стороны, коллективный договор призван защитить работодателя от непредсказуемых требований и поведения работника, а с другой стороны, работников, которые по своей сути представляют собой более уязвимых субъектов трудовых отношений. Иными словами, коллективный договор, защищая интересы и потребности всех субъектов коллективно-договорных отношений, служит стабилизатором шансов тех и других.

В сущности, в коллективно-договорной форме упорядочивания отношений работодателя и работников заинтересовано и общество в целом, а не только их участники. И эта заинтересованность достаточно конкретна. Сформулированные и закрепленные в коллективном договоре условия трудовых отношений (условия оплаты труда, уровень заработной платы, порядок найма, продолжительность отпусков и т.д.) дают возможность работодателю заранее спланировать предполагаемую прибыль и издержки производства. Работникам за фиксированные параметры трудовых отношений в коллективном договоре обеспечивают определенные гарантии удовлетворения собственных интересов. Это в свою очередь создает предпосылки нормально-

го функционирования предприятия, учреждения, организации (субъекта хозяйствования), отчего общество выигрывает в целом.

Кроме того, важнейшим преимуществом коллективно-договорной формы в сфере регулирования трудовых отношений является многовариантность и определенная гибкость в принятии решения. Эта система предполагает процедуры согласования интересов, учета проблем и трудностей обеих сторон, в ходе которой происходит выработка взаимоудовлетворяющих решений. После того, как выработанные соглашения приобретают форму договора, создается гарантия социально-экономической стабильности, по крайней мере, на время действия коллективного договора. Но в условиях гиперинфляции, экономической и политической нестабильности необходимость корректировки и пересмотра уже принятых и действующих положений коллективного договора представляется почти неизбежной. Вместе с тем любые изменения возможны только при условии согласия обеих сторон коллективного договора. Если же отсутствует необходимость внесения изменений в те или иные условия коллективного договора в период его действия, предполагается периодическое проведение встреч и консультаций для предотвращения конфликтов сторон, для проведения взаимного контроля за выполнением заключенных условий в случае непредвиденных событий и т.д. Это делает процесс коллективно-договорного регулирования трудовых отношений постоянно действующим.

5.1. Трудовой кодекс Российской Федерации о коллективном договоре, соглашениях и ответственности сторон за его выполнение

1. В соответствии со ст. 40 ТК РФ коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

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

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

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

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами (ст. 41 ТК РФ). В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

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

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравне-

нию с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст. 43 ТК РФ). Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Согласно ст. 45 ТК РФ, соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции. В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные.

Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ). Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации. При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ). При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст. 39 ТК РФ).

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения, или нарушившие срок, подвергаются штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке.

Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, подвергаются штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке.

По требованию представителей работников собственник обязан принять меры, предусмотренные законодательством, к руководителю, по вине которого нарушаются или не выполняются условия коллективного договора.

Лица, представляющие работодателя, виновные в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, несут дисциплинарную ответственность или подвергаются штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке.

5.2. Рассмотрение коллективных трудовых споров

Согласно статье 398 ТК РФ, коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Примирительные процедуры – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Момент начала коллективного трудового спора – день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со ст. 400 ТК РФ своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 г. №175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и ТК РФ.

Согласно ст. 399 ТК РФ, правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со ст. 29–31 ТК РФ.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствуют не менее двух третей избранных делегатов.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства. Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в службу по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае указанная служба обязана проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора может осуществляться примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (ст. 402, 403, 404 ТК РФ).

Согласно ст. 405 ТК РФ, члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисципли-

нарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки (ст. 409 ТК РФ).

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Вопросы для самоконтроля

1. В каких случаях ведутся коллективные переговоры?
2. По каким вопросам в соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон?
3. Как формируется единый представительный орган?
4. Каков порядок ведения коллективных переговоров?
5. Как происходит урегулирование разногласий?
6. По каким вопросам в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя?
7. Какие гарантии и компенсации предоставляются лицам, участвующим в коллективных переговорах?
8. Что регулирует коллективный договор?
9. Как быть, если между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора нет согласия?
10. Кто обладает полномочиями для ведения коллективных переговоров в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации?
11. Каковы содержание и структура коллективного договора?

12. Каков срок действия коллективного договора?
13. Можно ли продлевать действие коллективного договора?
14. На кого распространяется действие коллективного договора в организации?
15. Действует ли коллективный договор в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации?
16. В каких случаях коллективный договор или соглашение признаются недействительными?
17. Какова процедура регистрации коллективного договора, соглашения?
18. Кто осуществляет контроль за выполнением коллективного договора, соглашения?
19. Какова ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения?

Глава 6. ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО РАЗДЕЛАМ ОХРАНЫ ТРУДА

Одним из вариантов закрепления знаний по нормативно-правовой базе охраны труда является тестирование. Для удобства тестовые задания для самопроверки разбиты на разделы. Так что, если какие-то нормы вы усвоили слабо, можно пополнить сведения о правовой основе охраны труда, найдя соответствующий раздел в учебнике или настоящем пособии. Приведенные тестовые задания могут быть использованы преподавателями при изучении отдельных разделов дисциплины или для проверки знаний студентов. Наиболее сложные задания можно включать в различные олимпиады по вопросам права и охраны труда.

6.1. Организация охраны труда на предприятии

1. **Администрация учреждения обязана известить работника о введении новых условий труда не позднее:**
 - а) двух месяцев до перехода на новые условия труда;
 - б) двух недель до перехода на новые условия труда;
 - в) месяца до перехода на новые условия труда;
 - г) трех месяцев до перехода на новые условия труда.
2. **В обязанности инженера по охране труда входит:**
 - а) инструктаж на рабочем месте;
 - б) обеспечение безопасных условий труда;
 - в) обеспечение работников средствами коллективной и индивидуальной защиты;
 - г) предупреждение травматизма и профзаболеваний;
 - д) проверка исправности оборудования, машин, механизмов;
 - е) расследование несчастных случаев на производстве.
3. **Верным определением понятия «охрана труда» является:**
 - а) система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия;
 - б) совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье людей;

- в) техника безопасности и гигиена труда;
 - г) любое.
4. **Действующие в структурном подразделении инструкции по охране труда для работников, а также перечень этих инструкций, хранятся:**
- а) перечень вывешивается на доступном месте, инструкции хранятся на соответствующих рабочих местах;
 - б) каждый работник хранит свою инструкцию;
 - в) перечень находится у руководителя организации;
 - г) перечень хранится у руководителя структурного подразделения, он же определяет местонахождение действующих в подразделении инструкций с учетом доступности и удобства ознакомления с ними.
5. **Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:**
- а) 38 ч;
 - б) 36 ч;
 - в) 34 ч;
 - г) правильного ответа нет.
6. **Дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день при работах с вредными условиями труда предоставляется:**
- а) в соответствии с трудовым договором;
 - б) в соответствии со «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» только по фактически отработанному времени во вредных условиях труда;
 - в) по результатам проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
 - г) на основании коллективного договора.
7. **За допуск к работе работника в нетрезвом состоянии работодатель несет ответственность:**
- а) административную и уголовную;
 - б) только дисциплинарную;
 - в) только уголовную;
 - г) любую из них.

8. **Законодательство предусматривает обязательное создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в организации при численности работников более:**
- а) 10 человек;
 - б) 50 человек;
 - в) 100 человек;
 - г) 150 человек;
- д) работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.
9. **Инструкции для работников организаций утверждаются:**
- а) руководителем цеха (участка);
 - б) руководителем организации;
 - в) службой охраны труда организации;
 - г) Государственной инспекцией труда.
10. **Инструкции по охране труда по профессиям и видам работ разрабатываются:**
- а) службой охраны труда организации;
 - б) службами главных специалистов (инженера, энергетика, механика и др.);
 - в) руководителями цехов (участков), отделов, лабораторий;
 - г) руководителем организации.
11. **К нарушителю правил охраны труда и техники безопасности может быть применена уголовная ответственность в случае:**
- а) если травма оказалась тяжелой или смертельной;
 - б) несчастный случай произошел в результате халатности или бездеятельности другого работника;
 - в) ни в одном из перечисленных случаев, если не доказано, что это сделано преднамеренно;
 - г) при групповом несчастном случае с тяжелым или смертельным исходом;
 - д) такая мера ответственности может быть применена в любом случае.
12. **Определенный срок для контингента, подлежащего предварительным и периодическим медицинским осмотрам, устанавливается:**
- а) профсоюзным комитетом не позднее 1 декабря предшествующего года;

- б) работодателем не позднее 1 декабря предшествующего года;
 - в) центром Госсанэпиднадзора не позднее 1 декабря предшествующего года;
 - г) центром Госсанэпиднадзора совместно с работодателем и профсоюзной организацией предприятия, учреждения, организации не позднее 1 декабря предшествующего года;
 - д) центром Госсанэпиднадзора совместно с работодателем и профсоюзной организацией предприятия, учреждения, организации не позднее 15 декабря предшествующего года.
13. **Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организации проводит:**
- а) работодатель не реже одного раза в 5 лет;
 - б) служба охраны труда не реже одного раза в 3 года;
 - в) руководитель подразделения ежегодно.
14. **Медицинские осмотры трудящихся, работающих во вредных и опасных условиях труда, проводятся за счет средств:**
- а) работников;
 - б) работодателя;
 - в) Фонда медицинского страхования;
 - г) Фонда социального страхования.
15. **На лиц, работающих по договору гражданско-правового характера, требования законодательства, содержащего нормы трудового права:**
- а) не распространяются;
 - б) распространяются, если лицо за свой труд получает заработную плату;
 - в) распространяются, если лицо подчиняется внутреннему трудовому распорядку организации;
 - г) распространяются, если лицо является работодателем.
16. **На осуществление предупредительных мер по снижению производственного травматизма разрешено расходовать от суммы страховых взносов, перечисленных в Фонд социального страхования:**
- а) до 10 %;
 - б) 15 %;
 - в) 20 %;
 - г) 25 %.

17. **На предприятии разрабатываются и утверждаются инструкции по охране труда на основании:**
- а) методических указаний по разработке и утверждению инструкций по охране труда работников;
 - б) предписаний службы охраны труда, выдаваемых руководителям структурных подразделений;
 - в) приказа руководителя предприятия;
 - г) приказа руководителя предприятия и мотивированного заключения профсоюзов;
 - д) распоряжений руководителей структурных подразделений.
18. **Назначение обеспечения по страхованию за прошедшее время производится не более чем:**
- а) за 1 год;
 - б) 2 года;
 - в) 3 года;
 - г) 4 года.
19. **Наиболее полно функции службы охраны труда в организации изложены:**
- а) в Трудовом кодексе РФ;
 - б) ГОСТ 12.0.230-2007;
 - в) рекомендациях по организации работы службы охраны труда в организациях;
 - г) нет верного ответа.
20. **Образовательная деятельность относится по профессиональному риску к классу:**
- а) 1;
 - б) 2;
 - в) 3;
 - г) 4.
21. **Общие требования к системе управления охраной труда в организации устанавливает:**
- а) ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие положения»;
 - б) ГОСТ 12.0.230-2007 «Система управления охраной труда. Общие требования»;
 - в) приказ руководителя;
 - г) Трудовой кодекс РФ.

22. **Обязанность работодателя по обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты предусмотрена статьями ТК РФ:**
- а) ст. 214, 12, 51;
 - б) ст. 212, 219, 221;
 - в) ст. 229, 230, 231;
 - г) ст. 210, 215, 220.
23. **Основная задача системы управления безопасностью труда как подсистемы управления производством:**
- а) обеспечение безопасности труда работающих;
 - б) обеспечение безопасности производственного оборудования и процессов;
 - в) обеспечение работающих средствами индивидуальной защиты;
 - г) организация лечебно-профилактического и санитарно-бытового обслуживания работающих;
 - д) создание оптимальных режимов труда и отдыха.
24. **Основные задачи, решаемые специалистами (руководителями) по обеспечению безопасности на производстве:**
- а) оснащение производства современной техникой;
 - б) предотвращение травматизма;
 - в) повышение устойчивости объекта в чрезвычайных ситуациях;
 - г) профилактика профессиональных заболеваний;
 - д) создание безопасных условий труда.
25. **Основные пути создания здоровых и безопасных условий труда – это:**
- а) облегчение труда работников;
 - б) организация работы по охране труда и технике безопасности;
 - в) приобретение новой техники и технологий;
 - г) проведение обучения и инструктаж;
 - д) пропаганда знаний по охране труда.
26. **Ответственность за безопасность труда работников сторонней организации, работающих в учреждении несет:**
- а) ответственность определяется в договорных обязательствах учреждения и сторонней организации;
 - б) ответственный исполнитель работ;
 - в) руководитель подрядной организации;
 - г) руководитель учреждения.

27. **Охрана труда – это:**
- а) личная ответственность за безопасность труда;
 - б) обеспечение безопасности жизнедеятельности учреждения;
 - в) система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия;
 - г) улучшение условий труда работников.
28. **Оценка и учет профессиональных рисков – это:**
- а) метод управления охраной труда;
 - б) принцип управления охраной труда;
 - в) форма работы в системе управления охраной труда;
 - г) функция системы управления охраной труда.
29. **Периодические медицинские осмотры работников, занятых на работах с опасными и вредными производственными факторами, проводятся с целью:**
- а) выявления общего заболевания;
 - б) выявления первичных признаков профессионального заболевания;
 - в) предупреждения и распространения инфекционных заболеваний;
 - г) профессиональной пригодности работника к выполняемой работе.
30. **Периодическим медосмотрам подвергаются:**
- а) только руководители и специалисты организации;
 - б) все работники организации, где имеются вредные вещества и неблагоприятные производственные факторы;
 - в) непосредственно работающие с вредными веществами и неблагоприятными производственными факторами.
31. **Периодичность визуального осмотра зданий и сооружений учреждения образования составляет:**
- а) два раза в год (весной и осенью);
 - б) перед началом нового учебного года;
 - в) раз в полугодие;
 - г) раз в четверть.
32. **Периодичность пересмотра инструкций по охране труда осуществляется не реже:**
- а) 1 раза в 5 лет для всех видов работ и профессий;

- б) 1 раза в 5 лет, а для работников профессий или видам работ с повышенными требованиями безопасности не реже 1 раза в 3 года;
 - в) 1 раза в 3 года для всех видов работ и профессий;
 - г) 1 раза в 3 года, а для работников профессий или видам работ с повышенными требованиями безопасности не реже 1 раза в год.
33. **Порядок разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда определяется:**
- а) приказом по организации;
 - б) инструкциями, разработанными министерством, ведомством, службой охраны труда организации;
 - в) методическими рекомендациями по разработке государственных нормативных требований по охране труда;
 - г) исходя из соображений целесообразности.
34. **Право застрахованного на обеспечение по страхованию возникает:**
- а) по решению суда;
 - б) со дня заключения медико-социальной экспертизы;
 - в) со дня наступления страхового случая;
 - г) со дня окончания расследования страхового случая.
35. **Правовые основы регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками устанавливает:**
- а) Гражданский кодекс РФ;
 - б) Конституция РФ;
 - в) Трудовой кодекс РФ;
 - г) Федеральный закон «Об основах охраны труда в РФ»;
 - д) Уголовный кодекс РФ;
 - е) все перечисленные.
36. **Предварительные медосмотры проводятся с целью:**
- а) определения соответствия работника поручаемой ему работы;
 - б) предупреждения общих и профессиональных заболеваний;
 - в) предотвращения распространенных инфекционных заболеваний;
 - г) сохранения здоровья работника.
37. **Предельно допустимое количество сверхурочных часов работы для одного работающего составляет:**
- а) 4 ч в течение 2 дней подряд, 120 ч в году;

- б) 4 ч в день, 120 ч в году;
 - в) 4 ч в день, 150 ч в году;
 - г) 3 ч в течение 2 дней подряд, 120 ч в году.
38. **При заключении трудового договора работник должен получить достоверную информацию о состоянии условий труда на его рабочем месте, которую ему обязан сообщить:**
- а) государственный орган по труду;
 - б) работодатель;
 - в) общественный представительный орган;
 - г) вовсе не обязательно.
39. **При отказе работника от выполнения работ, связанных с риском для жизни или опасностью для здоровья, работодатель обязан:**
- а) предоставить другую работу на время устранения опасности;
 - б) предоставить отгул до устранения опасности;
 - в) предоставить отпуск без сохранения заработной платы до устранения опасности;
 - г) потребовать выполнения трудовых обязанностей.
40. **При оформлении на работу необходимо:**
- а) иметь прописку;
 - б) владеть какой-либо профессией;
 - в) пройти инструктаж по технике безопасности;
 - г) пройти медицинское освидетельствование;
 - д) иметь все перечисленное.
41. **Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается Трудовым кодексом РФ и составляет:**
- а) в зависимости от должности;
 - б) не более 36 ч в неделю;
 - в) не более 40 ч в неделю;
 - г) сокращенная продолжительность.
42. **Продолжительность рабочей недели по действующему Трудовому кодексу РФ не должна превышать:**
- а) 36 ч;
 - б) 39 ч;
 - в) 40 ч;
 - г) 41 ч;
 - д) 42 ч.

43. **Обязательные периодические медицинские осмотры проходят следующие категории пользователей персональными компьютерами:**
- а) все категории пользователей;
 - б) работающие с персональными компьютерами более 50 % рабочего времени – профессионально связанные с эксплуатацией персональных компьютеров;
 - в) операторы, программисты, инженеры и техники персональных компьютеров.
44. **Работник должен обеспечиваться средствами индивидуальной защиты на работах:**
- а) с вредными и опасными производственными факторами, с особо температурными условиями или связанными с загрязнением;
 - б) высоким классом профессионального риска;
 - в) ограничением труда женщин и подростков;
 - г) повышенной опасностью.
45. **Работы с повышенной опасностью оформляются:**
- а) договором подряда на выполнение работ;
 - б) наряд-допуском в соответствии с перечнем работ, утвержденных приказом руководителя;
 - в) письменным заявлением руководителя работ;
 - г) распоряжением директора.
46. **Размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного не более чем:**
- а) на 10 %;
 - б) 15 %;
 - в) 20 %;
 - г) 25 %.
47. **Производство работ на рабочих местах, соответствующих IV классу условий труда:**
- а) недопустимо, поскольку такие рабочие места подлежат переоборудованию или ликвидации;
 - б) допустимо в установленных случаях с разрешения органов Роспотребнадзора;
 - в) допустимо при обязательном согласовании с органами госинспекции труда;
 - г) по усмотрению работодателя с учётом мнения профкома организации.

48. **Руководитель предприятия обязан заниматься вопросами охраны труда. Это:**
- а) внедрение новой, более безопасной техники и технологий;
 - б) организация профилактических медосмотров;
 - в) организация работы по охране труда;
 - г) пропаганда знаний по безопасности труда;
 - д) создание комплексного плана по охране труда, технике безопасности.
49. **Сверхурочные работы допускаются в случае:**
- а) если эти работы обеспечивают безопасность жизни других людей;
 - б) когда климатические условия могут повлиять на результат труда коллектива;
 - в) когда необходимо выполнить работу быстро;
 - г) когда работа связана с непрерывными технологиями;
 - д) при ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.
50. **Сертификат безопасности выдается на срок не более чем:**
- а) 2 года;
 - б) 3 года;
 - в) 4 года;
 - г) 5 лет.
51. **Сжигать отходы в специально отведенных для этих целей местах разрешается от зданий и сооружений учреждения на расстоянии не ближе:**
- а) 20 м;
 - б) 30 м;
 - в) 50 м;
 - г) 100 м.
52. **Система стандартов безопасности труда предусматривает:**
- а) нормы и правила безопасности при строительных работах;
 - б) нормы содержания в рабочей зоне вредных веществ;
 - в) параметры микроклимата, в котором работают люди;
 - г) всё перечисленное;
 - д) ничего из перечисленного.
53. **Необходимость в организации, осуществляющей производственную деятельность, создавать комитет (комиссию) по охране труда, если в ней трудится 21 работник, возникает:**
- а) если этот вопрос решается работодателем;

- б) да, если профком или работодатель проявили инициативу по его (её) созданию;
 - в) необязательно.
54. **Служба охраны труда организации подчиняется:**
- а) руководителю организации;
 - б) заместителю руководителя организации;
 - в) главному технологу;
 - г) главному инженеру.
55. **Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:**
- а) без уменьшения заработной платы;
 - б) заработная плата уменьшается пропорционально отработанному времени;
 - в) выплачивается $2/3$ от средней заработной платы;
 - г) верного ответа нет.
56. **Работник, выполняющий определенный вид работы за вознаграждение, состоит с работодателем в трудовых отношениях:**
- а) не состоит, потому что договор носит гражданско-правовой характер;
 - б) состоит, если он подчиняется внутреннему трудовому распорядку;
 - в) состоит, потому что за выполненную работу он получит вознаграждение;
 - г) состоит, потому что за качество выполненной работы несет ответственность.
57. **Социально-экономическое значение безопасности труда (основные моменты):**
- а) облегчение труда;
 - б) повышение качества жизни работающих;
 - в) повышение эффективности производства;
 - г) снижение производственного травматизма и профзаболеваний;
 - д) увеличение продолжительности активной жизни.
58. **Специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты выдаются бесплатно:**
- а) всем работникам;
 - б) электротехническому персоналу;
 - в) определяет руководитель;

г) работникам, деятельность которых связана с воздействием вредных и опасных производственных факторов и загрязнением.

59. **Трудовой кодекс РФ законодательно регулирует:**

- а) длительность отпусков;
- б) нормы рабочего времени;
- в) правила внутреннего распорядка;
- г) продолжительность рабочего дня;
- д) регламентированные перерывы.

60. **Организации, имеющие право осуществлять предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников:**

- а) лечебно-профилактические организации, имеющие соответствующую лицензию и сертификат (вид деятельности – экспертиза трудоспособности, вид медосмотра – профилактический, периодический);
- б) любые лечебно-профилактические организации независимо от формы собственности;
- в) территориальный орган Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

6.2. Трудовая дисциплина. Правила внутреннего трудового распорядка. Взыскания и поощрения работников

1. **В случае производственной необходимости допускается перевод сотрудника на работу, не обусловленную трудовым договором на срок не более:**

- а) 1 мес. – во всех случаях производственной необходимости;
- б) 1,5 мес.;
- в) 3 мес.;
- г) 6 мес.

2. **Дисциплинарные взыскания на работников за нарушение требований законодательных и иных нормативных актов по охране труда – это:**

- а) выговор, увольнение, уголовная ответственность;
- б) замечание, выговор, увольнение;
- в) замечание, выговор, материальная ответственность;
- г) выговор, увольнение, уголовная ответственность.

3. **К ночной смене относится время работы:**

- а) с 1 ч ночи до 7 ч;

- б) 22 ч до 6 ч;
 - в) 23 ч до 6 ч;
 - г) 24 ч до 7 ч.
4. **Работодатель может применять меры дисциплинарных взысканий, не указанные в Трудовом кодексе Российской Федерации:**
- а) да;
 - б) если они предусмотрены коллективным договором;
 - в) нет;
 - г) по усмотрению работодателя.
5. **Работник, с которым заключен гражданско-правовой договор, обязан подчиняться трудовому распорядку:**
- а) не обязан;
 - б) обязан;
 - в) определяется сторонами договора;
 - г) решает работник.
6. **Письменное объяснение от нарушителя трудовой дисциплины:**
- а) обязательно потребовать до применения взыскания;
 - б) можно не требовать, достаточно составить акт;
 - в) требовать необязательно, достаточно докладной записки непосредственного руководителя.
 - г) верного ответа нет.
7. **Продолжительность смены при работе в ночное время сокращается:**
- а) на 1 ч;
 - б) 1,5 ч;
 - в) 2 ч;
 - г) не сокращается.
8. **Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации:**
- а) не может;
 - б) для замещения отсутствующего работника;
 - в) по производственной необходимости;
 - г) с письменного согласия.
9. **Работник обязан немедленно известить своего руководителя:**
- а) о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
 - б) каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;

- в) об ухудшении состояния своего здоровья;
г) обо всем перечисленном.
10. **Работник, заключивший бессрочный трудовой договор, о своем намерении его расторгнуть должен предупредить администрацию:**
а) за неделю;
б) две недели;
в) один месяц;
г) нет верного ответа.
11. **Работодатель должен ознакомить работника с приказом о приеме на работу (под роспись) после подписания трудового договора в течение:**
а) 3 дней;
б) двух недель;
в) месяца;
г) недели.
12. **Режим рабочего времени в организации устанавливается:**
а) правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 100 ТК РФ);
б) распоряжением руководителя подразделения;
в) отраслевыми инструкциями;
г) любыми из них.
13. **С момента совершения проступка дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее:**
а) одного года;
б) одного месяца;
в) трех дней;
г) трех месяцев;
д) шести месяцев.
14. **Согласно Трудовому кодексу РФ, правила по охране труда подразделяются:**
а) на единые;
б) локальные;
в) международные;
г) отраслевые;
д) неверно.
15. **Трудовые отношения между работодателем и работником возникают на основании:**
а) договора возмездного оказания услуг;
б) контракта;

- в) соглашения;
 - г) трудового договора;
 - д) по любому из них.
16. **Отказ работника дать объяснение в письменной форме является препятствием для применения к нему дисциплинарного взыскания:**
- а) не является;
 - б) является, если причиной для дисциплинарного взыскания послужило алкогольное опьянение;
 - в) является, если совершен повторный проступок;
 - г) является, так как объяснение в письменной форме является доказательством.

6.3. Организация обучения и инструктажа по охране труда

1. **В обязательном порядке работник должен проходить инструктаж:**
 - а) вводный;
 - б) внеплановый;
 - в) первичный;
 - г) повторный;
 - д) все ответы верны.
2. **В состав комиссии по обучению и проверке знаний требований охраны труда у всех работников должны входить:**
 - а) не менее 3 человек, обученных охране труда в аккредитованной организации и имеющих удостоверения;
 - б) не менее 5 человек, обученных в аккредитованной организации и имеющих удостоверения;
 - в) руководитель, специалист, медицинский работник;
 - г) только администрация учреждения.
3. **В учебном заведении освобождаются от повторного инструктажа на рабочем месте:**
 - а) все работники, кроме педагогов, работающих в кабинетах, с повышенными требованиями безопасности;
 - б) лица на основании списка, утвержденного приказом руководителя;
 - в) неэлектротехнический персонал;
 - г) учебно-вспомогательный персонал.

4. **В учреждении непосредственно организует обучение безопасности труда при подготовке новых рабочих, переподготовке, получении второй профессии, повышении квалификации:**
- а) мастер, начальник участка;
 - б) отдел труда и заработной платы;
 - в) работники отделов подготовки кадров и охраны труда;
 - г) верного ответа нет.
5. **Вводный инструктаж по безопасности труда проводит:**
- а) руководитель структурного подразделения организации, в которое направляется работник;
 - б) специалист кадровой службы организации
 - в) специалист по охране труда или лицо, на которое в организации возложены обязанности такого специалиста;
 - г) главный инженер.
6. **Вводный инструктаж по безопасности труда проводится:**
- а) раз в три года со всеми работниками организации, за исключением лиц, имеющих высшее техническое образование или стаж работы по профессии (по занимаемой должности) более 5 лет;
 - б) с работником при переводе его на новое рабочее место;
 - в) со всеми вновь принимаемыми на работу независимо от их образования, стажа работы, с временными и командированными работниками, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику;
 - г) по согласованию с профсоюзным комитетом организации.
7. **Виды инструктажей по охране труда наиболее полно отражены в пункте:**
- а) вводный, первичный, повторный, внеплановый;
 - б) вводный, периодический, текущий, целевой;
 - в) вводный, первичный, повторный, внеплановый и целевой;
 - г) вводный, периодический, внеплановый.
8. **Внеплановый инструктаж проводится и фиксируется в следующих случаях:**
- а) при приеме на работу с записью в личную карточку;
 - б) при введении новых правил, инструкций по охране труда, изменении технологического процесса, перерывах в работе более 2 месяцев, а для работ с вредными и (или) опасными условиями труда более 30 дней.

- Фиксируется в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте;
- в) при выполнении работ повышенной опасности с записью в наряде-допуске;
- г) после чрезвычайного происшествия, аварии, катастрофы.
9. **Вопрос о соответствии занимаемой должности руководителей и специалистов, не прошедших проверку знаний по охране труда во второй раз, решает:**
- а) государственный инспектор по охране труда;
- б) инженер по охране труда;
- в) руководитель организации;
- г) профсоюзный комитет.
10. **Допуск к самостоятельной работе лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется:**
- а) после прохождения обучения и стажировки на рабочем месте (2–14 смен) под руководством назначенного лица и сдачи экзаменов. Допуск оформляется в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте с подписью инструктируемого и инструктирующего;
- б) работодатель устанавливает в соответствии с нормативными правовыми актами, регуливающими безопасность конкретных работ, порядок, форму, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников рабочих профессий;
- в) в соответствии с ответами «а» и «б»;
- г) правильного ответа нет.
11. **Запись о проведении внепланового инструктажа с работниками заносится:**
- а) в ведомость;
- б) журнал вводного инструктажа;
- в) журнал регистрации внепланового инструктажа;
- г) журнал регистрации инструктажа на рабочем месте.
12. **Инструктаж по безопасности труда на рабочем месте (первичный, повторный, внеплановый, целевой) проводит:**
- а) непосредственный руководитель работ;
- б) работник, назначенный распоряжением по подразделению;
- в) работник отдела технического обучения персонала;

- г) руководитель структурного подразделения;
 - д) специалист по охране труда.
13. **Периодичность проведения обучения и проверки знаний по охране труда с руководителями и специалистами организации составляет:**
- а) не реже 1 раза в год;
 - б) не реже 1 раза в 3 года;
 - в) данное обучение проводится один раз при поступлении на работу или при изменении занимаемой должности (вида работ).
14. **Периодичность проведения обучения с работниками рабочих профессий по оказанию первой медицинской помощи пострадавшим составляет:**
- а) 2 раза в год;
 - б) не реже 1 раза в год;
 - в) 1 раз в 3 года;
 - г) в каждом конкретном случае решение принимает работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом по организации.
15. **Кроме схемы эвакуации, должна быть разработана инструкция, определяющая действие персонала по обеспечению безопасной и быстрой эвакуации при пожаре и по которой не реже 1 раза в полугодие должны проводиться практические тренировки всех задействованных для эвакуации работников при численности людей в учреждении:**
- а) 15 человек и более;
 - б) 30 человек и более;
 - в) 50 человек и более;
 - г) при любой численности.
16. **Первичный инструктаж на рабочем месте проводит:**
- а) лицо, назначенное распоряжением работодателя, в течение месяца после приема работника в организацию;
 - б) непосредственный руководитель работ, прошедший в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, до начала их самостоятельной работы;
 - в) специалист по охране труда до начала производственной деятельности работника;
 - г) нет верного ответа.

17. **Руководителей и специалистов необходимо подвергать внеочередной проверке знаний по охране труда:**
- а) да;
 - б) нет;
 - в) только в случае чрезвычайного происшествия;
 - г) только с их согласия.
18. **Мыть стекла оконных рам учащимся:**
- а) не разрешается;
 - б) разрешается только под контролем учителя;
 - в) разрешается только после проведения инструктажа и под контролем учителя;
 - г) разрешается только после проведения инструктажа и под контролем учителя, если высота составляет менее 1,5 м.
19. **Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда проводится:**
- а) как и со всеми работниками организации, работающими на аналогичных рабочих местах;
 - б) по специальной программе в специализированных обучающих организациях (с сохранением среднего заработка обучаемого);
 - в) руководителем службы охраны труда предприятия;
 - г) службой охраны труда, которая организует на месте специальное обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
20. **Обучению по охране труда и проверке знания требований охраны труда подлежат:**
- а) все работники организации, в том числе руководитель;
 - б) только работники, занятые на работах повышенной опасности;
 - в) только работники службы охраны труда и руководители подразделений.
21. **Объем программы обучения всех работников учреждения по безопасности труда должен составлять:**
- а) не менее 10 ч;
 - б) не менее 15 ч;
 - в) не менее 20 ч;
 - г) определяет руководитель.

22. **Работодатель обязан обучать работников оказанию первой помощи пострадавшим:**
- а) да, при приеме на работу в соответствии с программой вводного инструктажа;
 - б) желательно;
 - в) работодатель обязан организовать проведение периодического (не реже одного раза в год) обучения оказанию первой помощи пострадавшим. Вновь принимаемые на работу лица проходят это обучение не позднее одного месяца после приема на работу.
23. **Обязанность работодателя по обеспечению обучения работников по охране труда предусмотрена Трудовым кодексом РФ следующими статьями:**
- а) ст. 212, 219, 225;
 - б) ст. 223, 222, 225;
 - в) ст. 221, 222, 230;
 - г) нет верного ответа.
24. **Проводить внеочередную проверку знаний с руководителями и специалистами организации при вводе в эксплуатацию нового оборудования или внедрении новых технологических процессов обязательно:**
- а) да;
 - б) нет;
 - в) по усмотрению работодателя.
25. **Ответственность за организацию своевременного и качественного обучения и проверки знаний по охране труда возлагается:**
- а) на профсоюз;
 - б) работодателя (руководителя) в целом по организации, а в подразделениях – на руководителей подразделений;
 - в) специалистов службы охраны труда организации;
 - г) должностное лицо, специально назначенное приказом работодателя.
26. **Ответственность за организацию своевременного и качественного обучения и проверки знаний по охране труда возлагается:**
- а) на специалистов службы охраны труда организации;
 - б) работодателя (руководителя) в целом по организации, а в подразделениях – на руководителей подразделений;

- в) специально назначенное приказом работодателя должностное лицо;
 - г) отдел по работе с персоналом.
27. **Ответственность за состояние охраны труда в организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ несут:**
- а) главные специалисты;
 - б) работники;
 - в) служба охраны труда;
 - г) работодатель.
28. **Ответственность работодателя вследствие причинения вреда работнику на производстве устанавливает следующий документ:**
- а) Гражданский кодекс РФ;
 - б) Конституция РФ;
 - в) Трудовой кодекс РФ;
 - г) Федеральный закон «Об основах охраны труда в РФ»;
 - д) Уголовный кодекс РФ;
 - е) все перечисленные.
29. **Первичный инструктаж на рабочем месте проводит:**
- а) заместитель по АХЧ;
 - б) заместитель руководителя учреждения;
 - в) непосредственный руководитель (руководитель структурного подразделения);
 - г) руководитель учреждения.
30. **Первичный инструктаж на рабочем месте проводится:**
- а) со всеми вновь принятыми в организацию, переводимыми из одного подразделения в другое;
 - б) с работниками, выполняющими новую для них работу, командированными, временными работниками;
 - в) со строителями (работниками сторонней организации), выполняющими строительные-монтажные работы на территории действующего предприятия;
 - г) студентами и учащимися, прибывшими на производственное обучение или практику перед выполнением новых видов работ и перед изучением новой темы при проведении практических занятий;
 - д) всеми перечисленными выше.

31. **Перед походом или экскурсией с учащимися должен быть проведен следующий инструктаж:**
- а) внеплановый;
 - б) первичный;
 - в) повторный;
 - г) целевой.
32. **Перечень профессий и должностей работников, освобождённых от проведения первичных (и повторных) инструктажей на рабочем месте утверждает:**
- а) данный перечень не предусмотрен нормативными актами;
 - б) руководитель структурного подразделения по согласованию с уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда;
 - в) главный специалист организации;
 - г) руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом и отделом (бюро, инженером) охраны труда;
 - д) органы местного самоуправления.
33. **Периодичность проведения дополнительного специального обучения и проверки знаний по охране труда с работниками рабочих профессий составляет:**
- а) на усмотрение работодателя;
 - б) не реже 1 раза в 3 года;
 - в) не реже 1 раза в год;
 - г) обучение проводится 1 раз при поступлении на работу или смене вида работ.
34. **Периодичность проведения обучения и проверки знаний по охране труда с членами совместных комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзов составляет:**
- а) не реже 1 раза в год;
 - б) не реже 1 раза в 3 года;
 - в) один раз после избрания;
 - г) с членами совместных комитетов (комиссий) по охране труда не реже 1 раза в 3 года, а с уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзов не реже 1 раза в год.
35. **Периодичность проведения обучения и проверки знаний по охране труда с членами комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзов составляет:**
- а) не реже 1 раза в год;

- б) не реже 1 раза в 3 года;
 - в) один раз после избрания;
 - г) с членами совместных комитетов (комиссий) по охране труда не реже 1 раза в 3 года, а с уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзов не реже 1 раза в год.
36. **Периодичность проведения обучения с работниками рабочих профессий по оказанию первой медицинской помощи пострадавшим составляет:**
- а) 2 раза в год;
 - б) не реже 1 раза в год;
 - в) 1 раз в 3 года;
 - г) в каждом конкретном случае решение принимает работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом по организации.
37. **По разработанной в учреждении программе проводятся следующие виды инструктажа:**
- а) вводный и первичный на рабочем месте по охране труда и пожарной безопасности;
 - б) внеплановый и целевой;
 - в) первичный на рабочем месте и целевой;
 - г) повторный и целевой.
38. **По требованию органов государственного надзора и контроля директор отстранил от работы работника, не прошедшего обучение и проверку знаний по охране труда не по своей вине. Оплата за время отстранения от работы будет произведена:**
- а) в полном размере;
 - б) в размере 50 % заработка;
 - в) в размере 70 % заработка;
 - г) оплата производиться не будет.
39. **Повторная проверка знаний работника по охране труда при получении им неудовлетворительной оценки проводится:**
- а) в течение 3 дней;
 - б) в течение 2–14 смен;
 - в) не позднее 1 недели;
 - г) не позднее 1 месяца;
 - д) не ранее 1 месяца.

40. **Повторный инструктаж на рабочем месте проводит:**
- а) заместитель руководителя;
 - б) лицо, ответственное за охрану труда;
 - в) непосредственный руководитель (руководитель структурного подразделения);
 - г) работодатель.
41. **Повторный инструктаж на рабочем месте проводится:**
- а) в каждом конкретном случае решение принимает работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом организации;
 - б) для работников, занятых на работах с повышенной опасностью, ежеквартально, для остальных – ежегодно;
 - в) не реже одного раза в шесть месяцев. Для отдельных отраслей и организаций сроки проведения регулируются соответствующими отраслевыми и межотраслевыми нормативными правовыми актами по безопасности и охране труда;
 - г) по мере необходимости.
42. **Повторный инструктаж на рабочем месте проводится:**
- а) по инструкции;
 - б) отдельной программе;
 - в) программе вводного инструктажа;
 - г) программе первичного инструктажа.
43. **Подписывает удостоверение о проверке знаний правил электробезопасности у электротехнического персонала:**
- а) лицо, ответственное за электрохозяйство учреждения;
 - б) председатель квалификационной комиссии;
 - в) руководитель службы охраны труда;
 - г) руководитель учреждения.
44. **После приёма на работу работодатель обязан организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ в течение:**
- а) 1 недели;
 - б) 20 дней;
 - в) 1 месяца;
 - г) 1 квартала;
 - д) 2 недель.
45. **После расследования несчастного случая проводится инструктаж по охране труда:**
- а) целевой;
 - б) внеплановый;

- в) повторный;
 - г) первичный.
46. **При введении в действие новых нормативных актов по охране труда проводят инструктаж:**
- а) вводный;
 - б) внеплановый;
 - в) повторный;
 - г) целевой.
47. **При групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) обязан сообщить в соответствующие органы в течение:**
- а) 1 сут;
 - б) 2 сут;
 - в) 3 сут;
 - г) после расследования несчастного случая.
48. **Внеплановый инструктаж с работником должен быть проведен при продолжительности перерыва в работе более:**
- а) 30 дней для всех видов работ;
 - б) 30 дней для работ, к которым предъявляются повышенные требования безопасности труда и более 60 дней для остальных видов работ;
 - в) 40 дней для работ, к которым предъявляются повышенные требования безопасности труда и более 60 дней для остальных видов работ;
 - г) 60 дней для всех видов работ.
49. **Проверка знаний по охране труда у всех работников организации оформляется:**
- а) записью в журнале учета инструктажей;
 - б) приказом руководителя и ведомостью;
 - в) протоколом, утвержденным приказом руководителя;
 - г) списком, утвержденным приказом руководителя.
50. **Работник после проведения первичного инструктажа на рабочем месте допускается к самостоятельной работе после:**
- а) проведения стажировки в течение не менее 2 ч и проверки теоретических знаний и приобретённых навыков работы;

- б) проведения стажировки в течение первых 2–14 смен и проверки теоретических знаний и приобретённых навыков работы;
 - в) соответствующей отметке в журнале регистрации инструктажей на рабочем месте и подписей инструктируемого и инструктирующего;
 - г) того, как он сказал, что усвоил инструкцию.
51. **Разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников организации обеспечивает:**
- а) вышестоящая инстанция;
 - б) работодатель с учетом изложенного в письменном виде мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа;
 - в) руководитель работ;
 - г) служба охраны труда.
52. **Регламент допуска работника к самостоятельной работе после проведения первичного инструктажа на рабочем месте следующий:**
- а) работник допускается к самостоятельной работе после соответствующей отметки в журнале регистрации инструктажей на рабочем месте и подписей инструктируемого и инструктирующего;
 - б) работник допускается к самостоятельной работе после проведения стажировки в течение не менее 2 ч, проверки теоретических знаний и приобретённых навыков работы;
 - в) работник допускается к самостоятельной работе после проведения стажировки в течение первых 2–14 смен и проверки теоретических знаний и приобретённых навыков работы;
 - г) правильного ответа нет.
53. **Результаты проверки знаний требований охраны труда работников организации оформляются следующим образом:**
- а) регистрируются в журнале установленной формы;
 - б) оформляются протоколом установленной формы;
 - в) с работниками рабочих профессий регистрируются в журнале установленной формы, а для остальных оформляются протоколом установленной формы;
 - г) составляется единый акт по проверке знаний по охране труда.
54. **Дополнительное специальное обучение по охране труда должно быть:**
- а) по усмотрению работодателя;

- б) с работниками, связанными с работами, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда;
 - в) с работниками, получившими травмы на производстве;
 - г) со всеми работниками.
55. **Вид инструктажа по охране труда, который проводится с работником перед выполнением работ, не связанных с его функциональными обязанностями:**
- а) вводный;
 - б) внеплановый;
 - в) повторный;
 - г) целевой.
56. **Сведения о проведении целевого инструктажа фиксируются:**
- а) в журнале регистрации инструктажей на рабочем месте;
 - б) наряде-допуске или другой документации, разрешающей производство работ;
 - в) специально оформленном протоколе;
 - г) специальной ведомости.
57. **Сроки проведения специального обучения по охране труда руководителей и специалистов организаций устанавливаются не реже:**
- а) одного раза в 5 лет;
 - б) по мере необходимости;
 - в) одного раза в 3 года.
58. **Стажировка работника на рабочем месте с повышенными требованиями безопасности составляет:**
- а) 2 смены;
 - б) 4 смены;
 - в) от 2 до 8 смен по приказу руководителя и в зависимости от требований безопасности к рабочему месту;
 - г) от 2 до 14 смен по приказу руководителя и в зависимости от требований безопасности к рабочему месту.
59. **Категория работников, освобождаемых от первичного инструктажа на рабочем месте:**
- а) нет такой категории, все работники организации проходят первичный инструктаж;
 - б) да, это работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента.

Работодателем утверждается перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте;

в) да, это руководители и специалисты, имеющие удостоверения о проверке знаний требований охраны труда.

6.4. Труд женщин и подростков

1. **Заключать трудовой договор с несовершеннолетним работником можно:**
 - а) с 14 лет;
 - б) 15 лет;
 - в) 16 лет;
 - г) 18 лет.
2. **Запрещается направлять женщин в командировки:**
 - а) имеющих детей в возрасте до трех лет;
 - б) имеющих двух и более детей;
 - в) беременных женщин;
 - г) перечисленное выше не является основанием для отказа от командировок.
3. **Максимальная продолжительность рабочей смены работников от 16 до 18 лет не может превышать:**
 - а) 5 ч;
 - б) 6 ч;
 - в) 7 ч;
 - г) 8 ч.
4. **Очередной отпуск рабочим моложе 18 лет должен предоставляться:**
 - а) в любое удобное для них время;
 - б) на общих основаниях;
 - в) на усмотрение руководителя;
 - г) только в летнее время.
5. **Периодичность прохождения медицинского осмотра для работников моложе 18 лет составляет:**
 - а) ежегодно;
 - б) один раз в полугодие;
 - в) один раз в 2 года;
 - г) перед допуском к работе.

6. **Право на отпуск у несовершеннолетнего работника возникает по истечении непрерывной работы от начала трудовой деятельности:**
- а) до истечения шести месяцев по заявлению работника;
 - б) 6 месяцев;
 - в) 11 месяцев;
 - г) по истечении года.
7. **Предельная норма переноски тяжести на руках для женщин составляет не более:**
- а) 20 кг;
 - б) 15 кг;
 - в) 12 кг;
 - г) 7 кг.
8. **При приеме на работу испытательный срок не устанавливается:**
- а) лицам, не достигшим возраста 18 лет;
 - б) лицам, не достигшим возраста 21 год;
 - в) лицам, принимаемым на работу на условиях совместительства;
 - г) женщинам.
9. **Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника моложе 18 лет составляет:**
- а) не менее одного календарного месяца;
 - б) не менее 24 рабочих дней;
 - в) не регламентируется;
 - г) 31 календарный день;
 - д) устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.
10. **Работа с вредными и опасными условиями труда лиц в возрасте до 18 лет законодательством:**
- а) запрещается;
 - б) не запрещается, если соблюдены гарантии и льготы для этой категории работников;
 - в) не запрещается, если условия труда относятся к классу I;
 - г) не запрещается при сокращенной рабочей смене.
11. **Средний заработок при переводе беременной женщины на более легкую работу при снижении норм выработки сохраняется:**
- а) да, если это закреплено в коллективном договоре;

- б) на усмотрение работодателя;
- в) не сохраняется;
- г) сохраняется на 1 месяц;
- д) сохраняется на весь срок беременности.

6.5. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда

1. Аттестацию рабочих мест по условиям труда проводит:

- а) Гострудинспекция;
- б) комиссия ведомства, в состав которого входит организация;
- в) комиссия вышестоящего органа управления данной организации;
- г) назначенная приказом директора комиссия с привлечением специалистов на договорной основе, в том числе организаций (испытательных лабораторий), аккредитованных на этот вид деятельности.

2. Аттестация рабочих мест в организации проводится за счёт средств:

- а) выделяемых на данные цели в региональном бюджете;
- б) выделяемых на данные цели в ФСС РФ;
- в) организации, у которой при этом есть право использовать для частичного финансирования работ по аттестации рабочих мест по условиям труда до 20 % сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование, перечисленных в ФСС в предыдущем году;
- г) правильного ответа нет.

3. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится:

- а) для оценки фактических значений опасных и вредных производственных факторов на соответствие требованиям существующих норм, а также с целью проведения профилактических мероприятий по охране труда;
- б) с целью обоснования предоставления компенсаций работникам, занятым на тяжёлых и вредных (опасных) работах;
- в) в соответствии с ответами из перечисленных в п. «а» и «б», а также с целью сертификации работ по охране труда в организации;
- г) правильного ответа нет.

4. **Каждое из однотипных рабочих мест в учреждении должно аттестоваться:**
 - а) аттестуется выборочно;
 - б) аттестуется каждое;
 - в) аттестуется 10 % рабочих мест из группы;
 - г) аттестуется 20 % рабочих мест из группы аналогичных рабочих мест.
5. **В целях определения контингента работников, которым в профилактических целях необходимо бесплатно выдавать молоко или другие равноценные продукты, необходимо:**
 - а) провести аттестацию рабочих мест по условиям труда;
 - б) провести экспертизу рабочих мест;
 - в) создать совместную комиссию с органами Роспотребнадзора по определению контингента;
 - г) составить списки работников и издать приказ.
6. **К основным объектам оценки травмобезопасности при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда относятся:**
 - а) микроклимат помещений;
 - б) производственное оборудование, приспособления и инструменты, обеспеченность средствами индивидуальной защиты;
 - в) наличие и полнота прилагаемой технологической и нормативной документации;
 - г) обеспеченность средствами коллективной и индивидуальной защиты приборов и инструментов.
7. **Материалы аттестации рабочих мест по условиям труда должны храниться в организации в течение:**
 - а) 75 лет;
 - б) 15 лет;
 - в) 45 лет;
 - г) решает аттестационная комиссия.
8. **Экспертиза условий труда на рабочих местах может проводиться по запросу (требованию) профкома:**
 - а) может;
 - б) может только по запросу органов государственного контроля и надзора;
 - в) может только по запросу судебных органов;
 - г) не может.

9. **Общие результаты работы комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда оформляются:**
- а) ведомостью рабочих мест подразделений и сводной ведомостью рабочих мест организации с указанием результатов проведения на них аттестации рабочих мест по условиям труда;
 - б) картами аттестации рабочих мест по условиям труда;
 - в) протоколом, к которому прилагаются документы, указанные в ответах п. «а» и «б», и планом мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации;
 - г) правильного ответа нет.
10. **Объект исследования (рабочее место) при аттестации предприятия – это:**
- а) производственная среда, административная среда;
 - б) производственная среда, оборудование, работник;
 - в) производственная среда, организация охраны труда;
 - г) организация охраны труда и санитарии.
11. **Организация, выполнившая работы по аттестации рабочих мест по условиям труда, при перечислении средств в ФСС по страховым тарифам на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний имеет льготы:**
- а) на получение скидки к страховому тарифу в размере не более 25 %;
 - б) проведение аттестации рабочих мест в организации является обязательной процедурой и при её выполнении никаких льгот не предусмотрено;
 - в) на получение скидки к страховому тарифу в размере не более 20 %;
 - г) на получение скидки к страховому тарифу в размере не более 40 % .
12. **Основными задачами аттестации рабочих мест по условиям труда являются:**
- а) выявление неблагоприятных факторов условий труда;
 - б) оценка тяжести и напряженности труда;
 - в) определение экономической эффективности рабочих мест;
 - г) определение уровня воздействия вредных факторов, оценка состояния условий труда, выработка соответствующих мероприятий, установление льгот и компенсаций за вредные условия труда.

13. **Оценка травмобезопасности производственного оборудования и приспособлений, если они изготовлены до введения в действие распространяющихся на них нормативных актов, происходит в случае:**
- а) когда оборудование подлежит замене на новое, изготовленное в соответствии с требованиями указанных нормативных актов;
 - б) такое оборудование подлежит оценке травмобезопасности в соответствии с требованиями, изложенными в общегосударственных нормативных правовых актах, обеспечивающих на рабочих местах безопасные условия труда;
 - в) такое оборудование признаётся несоответствующим нормативным актам, но условно пригодным для проведения работ. Рабочее место классифицируется как условно аттестованное;
 - г) любой ответ является верным, так как законодательно такая ситуация не рассмотрена.
14. **Оценка фактического состояния рабочего места по условиям труда определяется:**
- а) по вредности и опасности, травмобезопасности, обеспечению СИЗ и эффективности этих средств;
 - б) наличию средств индивидуальной и коллективной защиты, состоянию пожарной и электробезопасности;
 - в) производственному оборудованию, устройствам и приспособлениям;
 - г) травмобезопасности, по электробезопасности, наличию инструкций по охране труда и средств обучения.
15. **Периодичность проведения аттестации рабочих мест по условиям труда составляет:**
- а) 1 раз в 2 года с момента проведения последних изменений;
 - б) 1 раз в 5 лет с момента проведения последних изменений;
 - в) 1 раз в 10 лет;
 - г) сроки устанавливаются исходя из конкретных изменений условий труда.
16. **По степени опасности и вредности соответствуют нормативным условиям труда следующие классы:**
- а) I;
 - б) II;
 - в) III;
 - г) IV.

17. **Непостоянные рабочие места подлежат аттестации:**
- а) да;
 - б) нет;
 - в) по усмотрению работодателя;
 - г) по усмотрению работодателя с учётом мнения профкома организации.
18. **Подлежит согласованию с работником (подписывается им) при аттестации его рабочего места:**
- а) карта аттестации рабочего места по условиям труда;
 - б) протокол оценки травмобезопасности рабочего места;
 - в) протокол оценки обеспечения работников СИЗ;
 - г) верного ответа нет.
19. **Понятие «условия труда» – это:**
- а) подготовленное рабочее место и рабочая зона;
 - б) совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, в которой осуществляется деятельность человека;
 - в) фактическое состояние обстановки на рабочем месте;
 - г) правильного ответа нет.
20. **Постоянным считается рабочее место, на котором работающий находится:**
- а) большую часть своего рабочего времени (более 50 % или более 2 ч непрерывно). Если при этом работа осуществляется в различных пунктах рабочей зоны, постоянным рабочим место считается вся рабочая зона;
 - б) в течение всего рабочего времени;
 - в) более 80 % рабочего времени или более 6 ч непрерывно.
21. **Рабочее место признается неаттестованным, если класс условий труда оценен как:**
- а) I;
 - б) II;
 - в) III;
 - г) IV.
22. **Рабочее место признаётся условно аттестованным по условиям труда в случаях, когда условия труда:**
- а) отвечают гигиеническим требованиям и требованиям безопасности;
 - б) соответствуют III классу (вредному), при этом указывается степень вредности – 3.1, 3.2–3.3, 3.4, а также 3.0 – по травмобезопасности;

- в) соответствуют IV классу (опасному);
 - г) соответствуют II классу.
23. **Производство работ на рабочих местах, соответствующих IV классу условий труда, разрешено:**
- а) допустимо в установленных случаях с разрешения органов Роспотребнадзора;
 - б) допустимо при обязательном согласовании с органами госинспекции труда;
 - в) недопустимо, поскольку такие рабочие места подлежат переоборудованию или ликвидации;
 - г) по усмотрению работодателя с учётом мнения профкома организации.
24. **Условия труда – это:**
- а) совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, в которой осуществляется деятельность человека;
 - б) фактическое состояние обстановки на рабочем месте;
 - в) подготовленное рабочее место и рабочая зона;
 - г) верного ответа нет.
25. **Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда используются:**
- а) для обоснования предоставления льгот и компенсаций, а также планирования мероприятий по улучшению условий труда;
 - б) улучшения условий труда работодателя;
 - в) снижения льгот и компенсаций для работающих во вредных и опасных условиях труда.
26. **Результаты оценки фактического состояния условий труда на рабочем месте заносятся:**
- а) в ведомость аттестации рабочих мест;
 - б) карту аттестации рабочего места;
 - в) протокол инструментальных замеров;
 - г) сводную ведомость.
27. **Гигиенические критерии – это:**
- а) заранее обусловленные нормативные величины;
 - б) критерии тяжести и опасности труда;
 - в) ориентировочные показатели оценки состояния условий труда;
 - г) показатели оценки вредности и опасности производственной среды, тяжести и напряжённости трудового процесса для определения степени отклонения от действующих гигиенических нормативов.

28. **Замер аэроионного состава воздуха является обязательным при аттестации рабочих мест по условиям труда:**
- а) да;
 - б) нет;
 - в) решает комиссия по охране труда;
 - г) решает комиссия по проведению аттестации.

6.6. Надзорные функции за соблюдением законодательства об охране труда

1. **В комиссию по охране труда в учреждении входят:**
 - а) на паритетной основе представители работодателя и работников на основании приказа руководителя;
 - б) определяет руководитель в приказе о создании комиссии;
 - в) представители работодателя и профсоюза;
 - г) решает работодатель.
2. **В организации, осуществляющей производственную деятельность, трудится 21 работник, следует создать комитет (комиссию) по охране труда:**
 - а) да, если профком или работодатель проявили инициативу по его (её) созданию;
 - б) необязательно;
 - в) этот вопрос решается работодателем.
3. **Выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда проводятся:**
 - а) на общем собрании трудового коллектива структурного подразделения, если другое не оговорено в коллективном договоре;
 - б) назначаются вышестоящей организацией;
 - в) раз в год на заседании профкома;
 - г) уполномоченные назначаются приказом работодателя.
4. **Выдвижение представителей работников в комитет (комиссию) по охране труда в организации проводится:**
 - а) на заседании профкома;
 - б) руководителем организации;
 - в) общим собранием (конференцией) трудового коллектива.
 - г) путем самовыдвижения.

5. **Главным органом, осуществляющим контроль охраны труда, является:**
- а) Государственный пожарный надзор;
 - б) Государственный санитарно-эпидемиологический надзор;
 - в) Государственный энергетический надзор;
 - г) Госатомнадзор России;
 - д) Ростехнадзор России;
 - е) прокуратура;
 - ж) Рострудинспекция.
6. **Государственную инспекцию труда в субъекте РФ возглавляет:**
- а) Главный государственный инспектор труда по правовым вопросам;
 - б) Главный государственный инспектор труда;
 - в) Главный государственный инспектор по охране труда;
 - г) любой человек.
7. **Государственные инспекторы труда:**
- а) расследуют несчастные случаи на производстве;
 - б) участвуют в работе по правовому воспитанию;
 - в) распространяют знания по соблюдению законодательства РФ о труде и охране труда;
 - г) обеспечивают соблюдение требований охраны труда на предприятиях;
 - д) осуществляют надзор за промышленным оборудованием на предприятиях.
8. **Комитет (комиссия) по охране труда имеет право заслушивать на своих заседаниях работодателя (его представителя) по вопросам выполнения им обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда:**
- а) вопрос решается работодателем;
 - б) да;
 - в) нет;
 - г) этот вопрос решается при создании комитета (комиссии) по охране труда.
9. **Комитет (комиссия) по охране труда формируется:**
- а) представители работников выдвигаются на общем собрании (конференции) трудового коллектива, а представители работодателя – назначаются приказом (распоряжением) по организации;

- б) приказом работодателя;
 - в) протоколом заседания профкома;
 - г) резолюцией конференции трудового коллектива.
10. **Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда наделены правами:**
- а) выдавать руководителям структурных подразделений обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений;
 - б) обращаться в соответствующие органы о привлечении к ответственности должностных лиц;
 - в) приостанавливать работы в случае непосредственной угрозы здоровью работника и отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение по охране труда;
 - г) все перечисленное в п. «а» и «б».
11. **Комитет (комиссия) по охране труда в учреждении организует:**
- а) аттестацию рабочих мест по условиям труда;
 - б) обучение безопасным методам и приемам выполнения всех видов работ;
 - в) совместные действия администрации и работников по выполнению комплекса мероприятий по охране труда;
 - г) управление охраной труда.
12. **Комитет (комиссия) по охране труда формируется:**
- а) приказом работодателя;
 - б) резолюцией конференции трудового коллектива;
 - в) представители работников выдвигаются на общем собрании (конференции) трудового коллектива, а представители работодателя назначаются приказом (распоряжением) по организации;
 - г) протоколом заседания профкома.
13. **Контроль за внедрением стандартов по безопасности осуществляет:**
- а) главный инженер предприятия;
 - б) органы государственного надзора;
 - в) техническая инспекция труда профсоюзов;
 - г) территориальные органы Госстандарта;
 - д) руководитель предприятия.
14. **Контроль за охраной и безопасностью труда осуществляют:**
- а) государственный инспектор труда;

- б) милиция;
 - в) общественная организация (профсоюз);
 - г) органы прокуратуры;
 - д) судебная власть.
15. **Контроль за соблюдением требований охраны труда на последней ступени многоуровневого контроля осуществляет:**
- а) заместитель руководителя;
 - б) комиссия, назначенная приказом руководителя;
 - в) комиссия по охране труда;
 - г) непосредственный руководитель работ.
16. **Вторую ступень контроля охраны труда проводит:**
- а) комиссия в составе главного инженера, главных специалистов, председателя профкома один раз в месяц;
 - б) начальник цеха, уполномоченный по охране труда цеха, механик, энергетик, технолог один раз в неделю;
 - в) мастер и уполномоченный по охране труда ежедневно проверяют состояние дел по охране труда;
 - г) мастер, уполномоченный по охране труда и представитель профсоюза один раз в месяц.
17. **Государственный инспектор труда может отстранить от работы учителя технического труда:**
- а) может, если учитель не прошел в установленном порядке обучение по охране труда, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
 - б) может, но только по согласованию с вышестоящим органом управления образованием;
 - в) не может, вопрос об отстранении от работы решает директор школы;
 - г) не может, такого права у него нет.
18. **Государственный инспектор по охране труда может требовать от руководителя учреждения составления нового акта по форме Н-1 или Н-2 сокрытого несчастного случая или жалобы пострадавшего:**
- а) может, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования;
 - б) не может;
 - в) решает комиссия по расследованию несчастного случая;
 - г) решает суд.
19. **Общественный контроль за охраной труда осуществляет:**
- а) административная комиссия;

- б) завхоз;
 - в) специалист по охране труда;
 - г) уполномоченный по охране труда профкома.
20. **Основные задачи (сфера деятельности) комитетов (комиссий) по охране труда сформулированы:**
- а) в ст. 370 ТК РФ и ст. 22 ФЗ №181;
 - б) ст. 227 ТК РФ и ст. 11 ФЗ №181;
 - в) ст. 218 ТК РФ и ст. 13 ФЗ №181;
 - г) ст. 229 ТК РФ и ст. 21 ФЗ №181.
21. **Основные функции, которые должны исполнять в своей деятельности уполномоченные (доверенные) лица по охране труда, – это:**
- а) контроль за состоянием охраны труда в организации, содействие созданию здоровых и безопасных условий труда;
 - б) участие в разработке коллективного договора по охране труда, разъяснение работникам их законных прав;
 - в) участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев;
 - г) все перечисленное в п. «а», «б» и «в».
22. **Основным видом контроля состояния охраны и условий труда является:**
- а) аттестация рабочих мест;
 - б) ведомственный;
 - в) оперативный, осуществляемый администрацией ежедневно;
 - г) паспортизация предприятия.
23. **Права уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда при проведении общественного контроля изложены:**
- а) в ст. 370 ТК РФ и ст. 22 ФЗ №181;
 - б) ст. 227 ТК РФ и ст. 11 ФЗ №181;
 - в) ст. 228 ТК РФ и ст. 12 ФЗ №181;
 - г) ст. 229 ТК РФ и ст. 21 ФЗ №181.
24. **Права уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда при проведении общественного контроля предусмотрены:**
- а) ст. 227 ТК РФ и ст. 11 ФЗ №181;
 - б) ст. 228 ТК РФ и ст. 12 ФЗ №181;
 - в) ст. 229 ТК РФ и ст. 21 ФЗ №181;
 - г) ст. 370 ТК РФ и ст. 22 ФЗ №181.

25. **При осуществлении своих надзорных функций государственные инспекторы по охране труда выдают:**
- а) работодателю задание на производство работ по охране труда;
 - б) обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений в сфере охраны труда;
 - в) обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений в сфере охраны труда.
26. **Государственный инспектор труда может приостановить деятельность учреждения:**
- а) может;
 - б) не может;
 - в) решает комиссия, в состав которой он входит;
 - г) решает суд на основании представленных материалов государственным инспектором труда.
27. **Технический инспектор труда профсоюза может предъявить руководителю следующий документ с требованиями об устранении выявленных нарушений охраны труда:**
- а) акт;
 - б) письмо;
 - в) предписание;
 - г) представление.
28. **Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда наделены правами:**
- а) выдавать руководителям структурных подразделений обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений;
 - б) обращаться в соответствующие органы о привлечении к ответственности должностных лиц;
 - в) приостанавливать работы в случае непосредственной угрозы здоровью работника и отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение по охране труда;
 - г) все перечисленное в п. «а» и «б».
29. **Федеральная инспекция труда входит в состав:**
- а) Федеральной службы по труду и занятости;
 - б) Министерства здравоохранения и социального развития;
 - в) Министерства труда и социального развития;
 - г) правительства РФ.

30. **Федеральная инспекция труда осуществляет государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и законодательства по охране труда:**
- а) в государственных учреждениях федерального значения;
 - б) во всех организациях на территории Российской Федерации;
 - в) во всех государственных учреждениях и организациях;
 - г) во всех организациях РФ на территории любой страны.

6.7. Расследование, оформление и учёт несчастных случаев на производстве

1. **Акт по форме Н-1 при страховом случае оформляется в количестве:**
 - а) 2 экземпляров;
 - б) 3 экземпляров;
 - в) 5 экземпляров;
 - г) сколько потребуется.
2. **В комиссию по расследованию несчастного случая на предприятии должен обязательно входить:**
 - а) врач;
 - б) государственный инспектор труда;
 - в) начальник отдела кадров;
 - г) представитель профсоюза;
 - д) руководитель вышестоящей организации;
 - е) руководитель предприятия или его представитель;
 - ж) следователь;
 - з) специалист по охране труда и технике безопасности, или работник, выполняющий его функции.
3. **В обязанности руководителя работ на месте происшествия несчастного случая входит:**
 - а) создание комиссии по расследованию несчастного случая;
 - б) сохранить обстановку, какой она была на момент происшествия;
 - в) направить извещение о несчастном случае в органы государственного надзора и контроля;
 - г) все перечисленное.

4. **В состав комиссии по расследованию несчастного случая на производстве в обязательном порядке включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения профессиональных союзов:**
- а) при гибели в результате несчастного случая более двух работников;
 - б) расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом;
 - в) групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более;
 - г) если пострадало более десяти человек с возможным тяжелым инвалидным исходом.
5. **Возмещение вреда потерпевшему включает:**
- а) возмещение морального ущерба;
 - б) выплаты денежных сумм в размере заработка или его части;
 - в) выплату единовременного пособия;
 - г) компенсацию дополнительных расходов;
 - д) все перечисленное в п. «а» и «б», «в», «г».
6. **Возмещение застрахованному морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляет:**
- а) причинитель вреда;
 - б) страхователь;
 - в) страховщик;
 - г) работодатель.
7. **Продление сроков расследования несчастного случая на производстве возможно:**
- а) нет;
 - б) с учётом объективных обстоятельств председатель комиссии может продлить установленные сроки расследования на 15 дней;
 - в) при дополнительной проверке обстоятельств несчастного случая с отягчающими последствиями сроки могут быть продлены руководителем органа, представитель которого возглавляет комиссию;

- г) возможно продление в соответствии с ответом «б» и дополнительно в соответствии с ответом «в».
8. **Для лиц, по вине которых произошел несчастный случай в результате несоблюдения правил охраны труда и техники безопасности, предусматривается ответственность:**
- а) административная;
 - б) в зависимости от материального ущерба;
 - в) в зависимости от последствий (тяжести) несчастного случая;
 - г) любая (из них);
 - д) материальная;
 - е) уголовная.
9. **Для расследования несчастного случая работодатель незамедлительно создает комиссию в составе не менее:**
- а) 3 человек;
 - б) 4 человек;
 - в) 5 человек;
 - г) 6 человек.
10. **Для расследования несчастного случая, происшедшего на производстве, установлен срок давности:**
- а) 15 лет;
 - б) 25 лет;
 - в) 45 лет;
 - г) не установлен.
11. **Для установления категории тяжести несчастного случая на производстве является достаточным наличие следующего квалифицирующего признака:**
- а) амбулаторное или стационарное лечение;
 - б) повреждения здоровья, не угрожающие жизни пострадавшему;
 - в) последствия полученных повреждений;
 - г) предотвращение смертельного исхода в результате оказания медицинской помощи.
12. **Доверенное лицо пострадавшего может участвовать в расследовании несчастного случая:**
- а) может;
 - б) нет;
 - в) не может, а только сам пострадавший;
 - г) по усмотрению председателя комиссии;
 - д) по усмотрению работодателя.

13. **Если несчастный случай по прошествии времени из категории «лёгкий» перешёл в категорию «тяжёлого» или «со смертельным исходом», то работодатель должен:**
- а) переоформить акт по форме Н-1;
 - б) направить сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и о принятых мерах в установленные органы и организации;
 - в) сообщить в Госинспекцию труда;
 - г) направить извещение в течение суток после получения сведений в Госинспекцию труда, прокуратуру, исполнительный орган ФСС РФ, орган исполнительной власти субъекта РФ, территориальное объединение профсоюзов.
14. **Заявление пострадавшего работника при его несогласии с результатами расследования могут рассматривать:**
- а) Государственная инспекция труда в субъекте Российской Федерации;
 - б) Федеральная инспекция труда;
 - в) суд;
 - г) все названные органы.
15. **Из указанных несчастных случаев не относится к производственному случай, произошедший:**
- а) во время командировки по заданию администрации;
 - б) по пути с работы или на работу пешком или на общественном транспорте;
 - в) при выполнении работы по собственной инициативе в производственных интересах;
 - г) при выполнении общественной работы.
16. **Работник имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая на производстве, происшедшего с ним:**
- а) имеет;
 - б) имеет право только по требованию Государственного инспектора труда;
 - в) имеет право только через своего представителя;
 - г) не имеет права, так как является заинтересованным лицом.
17. **Работник имеет право на личное участие в расследовании возникшего у него профессионального заболевания:**
- а) имеет право;
 - б) имеет право принимать участие только его доверенное лицо;
 - в) имеет право только по согласованию с комиссией по рассле-

дованию профессионального заболевания;

г) нет, так как он является заинтересованным лицом.

18. **Действия, которые должен предпринять работодатель, если несчастный случай по прошествии времени из категории «лёгкий» перешёл в категорию «тяжёлого» или «со смертельным исходом»:**

а) направить извещение в течение суток после получения сведений в Госинспекцию труда, прокуратуру, исполнительный орган ФСС РФ, орган исполнительной власти субъекта РФ, территориальное объединение профсоюзов;

б) направить сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и о принятых мерах в установленные органы и организации;

в) переоформить акт по форме Н-1;

г) сообщить в Госинспекцию труда.

19. **Действия, которые должен предпринять член комиссии по расследованию несчастного случая, не согласный с установлением грубой неосторожности пострадавшего или степенью его вины в процентах:**

а) не подписывать акт о расследовании несчастного случая;

б) отказывается от участия в расследовании несчастного случая;

в) подписывает акт о расследовании несчастного случая, подчиняясь мнению большинства членов комиссии;

г) подписывает акт о расследовании несчастного случая с особым мнением и приложением к материалам расследования аргументированного особого мнения.

20. **Требования, применяемые к количественному составу комиссии по расследованию несчастного случая:**

а) не менее 4 человек;

б) комиссия обязательно должна состоять из нечётного числа членов, не менее 3 человек;

в) данный вопрос отнесён на усмотрение работодателя.

21. **Каков порядок образования комиссии для расследования несчастного случая, происшедшего с работником, направленным к другому работодателю и работавшим там под его руководством?**

а) комиссия назначается территориальной Гострудинспекцией;

б) расследование проводит комиссия, назначенная работодателем, направившим своего работника для выполнения работ в другую организацию;

- в) расследование проводит комиссия, назначенная работодателем, под руководством которого пострадавший работал. В состав комиссии включается полномочный представитель организации, направившей своего работника;
- г) расследование проводит комиссия, образованная на паритетных началах из представителей 1-й и 2-й организаций.
22. **Комиссию по расследованию группового несчастного случая, в результате которого пострадавшие получили повреждения здоровья, отнесённые к категории «лёгкие», возглавляет:**
- а) Госинспектор труда;
- б) работодатель или уполномоченное им лицо;
- в) специалист охраны труда;
- г) представитель профкома.
23. **Конкретный перечень материалов расследования несчастного случая определяет:**
- а) профсоюзный комитет или иной выборный работниками орган;
- б) работодатель (его представитель);
- в) председатель комиссии;
- г) доверенное лицо пострадавшего.
24. **Комиссию по расследованию несчастного случая на производстве формируют в сроки:**
- а) вышестоящая инстанция;
- б) Государственный инспектор труда независимо от тяжести несчастного случая в течение суток после получения извещения от организации;
- в) работодатель незамедлительно образует комиссию, состоящую из нечетного числа членов и в количестве не менее трех человек, в том числе председателя комиссии при расследовании легкого несчастного случая;
- г) специалист по охране труда создает комиссию незамедлительно в количестве не менее трех человек. При групповом, тяжелом или смертельном несчастном случае в состав комиссии должен входить Государственный инспектор труда.
25. **Лечебное учреждение по запросу председателя комиссии по расследованию несчастного случая должно дать заключение о степени тяжести производственной травмы пострадавшего в течение:**
- а) 3 сут;

- б) 10 сут;
 - в) 1 сут;
 - г) 1 недели.
26. **Материалы расследования несчастного случая в Фонд социального страхования для назначения страховых выплат работнику направляет:**
- а) доверенное лицо пострадавшего;
 - б) пострадавший работник;
 - в) председатель комиссии по расследованию несчастного случая;
 - г) работодатель (его представитель).
27. **Размер ежемесячных страховых выплат может быть уменьшен, если комиссией по расследованию тяжёлого несчастного случая на производстве установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причинённого его здоровью:**
- а) не более чем на 25 %;
 - б) на 50 %;
 - в) на 100 %;
 - г) не уменьшается.
28. **Наказание должностных лиц за сокрытие страхового случая предусмотрено:**
- а) Гражданским кодексом Российской Федерации;
 - б) Кодексом об административных правонарушениях;
 - в) Трудовым кодексом;
 - г) Уголовным кодексом.
29. **Не подлежат учету как несчастные случаи на производстве травмы, полученные:**
- а) в результате алкогольного опьянения;
 - б) по пути следования на работу или с работы;
 - в) в результате выполнения общественных поручений, например, при охране общественного порядка на улицах города, поселка;
 - г) при совершении преступления.
30. **Несчастный случай не включают в отчет по производственному травматизму, если он произошёл:**
- а) когда работник в рабочее время выполнял работы в личных целях;
 - б) когда работник находился в нетрезвом состоянии;

- в) по пути на работу или с работы;
 - г) при выполнении деятельности, связанной с охраной правопорядка (например, во время дежурства в добровольной народной дружине);
 - д) при нарушении правил техники безопасности.
31. **Несчастный случай, произошедший с работником по пути на работу или с работы на транспорте, представляемый работодателем, оформляется актом:**
- а) произвольной формы;
 - б) специального расследования;
 - в) по форме Н-1;
 - г) по форме Н-2.
32. **Несчастный случай расследуется в течение:**
- а) 3 сут и 1 сут на составление акта по форме Н-1 или Н-2;
 - б) 10 сут;
 - в) 15 сут;
 - г) решает комиссия по расследованию несчастного случая.
33. **Несчастный случай, произошедший на производстве, оформляется актом по форме Н-1 в случае, если:**
- а) в любом случае;
 - б) пострадавший обратился за медицинской помощью, после чего приступил к работе;
 - в) несчастный случай квалифицирован как производственный и работнику установлена нетрудоспособность не менее одного дня или необходимость его перевода на другую работу на один день и более или смерть;
 - г) потерпевший имеет претензии к работодателю.
34. **О степени тяжести производственной травмы дает заключение:**
- а) бюро медико-социальной экспертизы;
 - б) врачебно-трудовая экспертная комиссия;
 - в) клиничко-экспертная комиссия (КЭК);
 - г) приемное отделение лечебного учреждения.
35. **Обеспечение по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется:**
- а) в виде страховых выплат;
 - б) возмещения утраченного заработка;

- в) единовременного пособия;
 - г) в виде пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование; единовременной страховой выплаты и ежемесячных страховых выплат, а также дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию пострадавшего.
36. **Оформленный акт по форме Н-1 утверждается:**
- а) председателем комиссии, производившей расследование;
 - б) любым руководителем подразделения;
 - в) руководителем той организации, где произошел несчастный случай;
 - г) руководителем вышестоящей организации;
 - д) Государственной инспекцией труда.
37. **Персональную ответственность члены комиссии по расследованию несчастного случая на производстве могут нести:**
- а) за неустановление всех причин несчастного случая;
 - б) составление акта по форме Н-1 с нарушением установленного порядка;
 - в) несоблюдение установленных сроков расследования несчастного случая (п. 41 «Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»);
 - г) необъективную квалификацию несчастного случая.
38. **По заявлению пострадавшего должно быть проведено расследование несчастного случая, о котором не было своевременно сообщено работодателю в течение:**
- а) 3 дней;
 - б) 15 дней;
 - в) 45 дней;
 - г) 1 месяца.
39. **По результатам расследования несчастного случая, происшедшего с работником, следовавшим на личном транспорте с работы, составляется акт формы:**
- а) ГИБДД;
 - б) Н-1, если есть приказ руководителя об использовании личного транспорта в производственных целях;
 - в) произвольной формы;
 - г) специального расследования.

40. **Подлежат расследованию, но не могут считаться несчастными случаями на производстве следующие:**
- а) при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и праздничные дни;
 - б) при привлечении работника к участию в ликвидации последствий чрезвычайных происшествий природного и техногенного характера;
 - в) при следовании к месту командировки и обратно;
 - г) случай, происшедший при совершении пострадавшим поступка, содержащего признаки уголовно наказуемого деяния;
 - д) смерть, единственной причиной которой явилось алкогольное или наркотическое опьянение работника.
41. **Расследованию и учету подлежит несчастный случай, происшедший с учителем на территории школы:**
- а) не подлежит, как не связанный с производством;
 - б) подлежит расследованию и учету с составлением акта по форме Н-1;
 - в) подлежит с составлением акта произвольной формы;
 - г) подлежит с составлением акта по форме Н-2.
42. **Порядок образования комиссии для расследования несчастного случая, происшедшего с работником, направленным к другому работодателю и работавшему там под его руководством, следующий:**
- а) расследование проводит комиссия, назначенная работодателем, направившим своего работника для выполнения работ в другую организацию;
 - б) расследование проводит комиссия, назначенная работодателем, под руководством которого пострадавший работал. В состав комиссии включается полномочный представитель организации, направившей своего работника;
 - в) расследование проводит комиссия, образованная на паритетных началах из представителей 1-й и 2-й организаций;
 - г) верным является любой вариант.
43. **Порядок проведения расследования, оформления и учёта несчастных случаев на производстве определён статьями Трудового кодекса РФ:**
- а) ст. 227–231;
 - б) ст. 223–226;
 - в) ст. 212–218;
 - г) ст. 220–224.

44. **После окончания расследования пострадавшему должен быть выдан акт по форме Н-1:**
- а) в 3-дневный срок;
 - б) в течение суток;
 - в) через 15 дней;
 - г) в течение месяца.
45. **Пострадавший (его доверенное лицо) при проведении расследования несчастного случая имеет право:**
- а) направить материалы расследования в исполнительный орган ФСС;
 - б) привлекать необходимых специалистов;
 - в) принимать участие в расследовании несчастного случая;
 - г) участвовать в расследовании в составе комиссии по расследованию (в качестве члена комиссии).
46. **Пострадавший от несчастного случая на производстве при его несогласии с установлением факта грубой неосторожности может обратиться:**
- а) в Госинспекцию труда в субъекте РФ;
 - б) Федеральную инспекцию труда;
 - в) суд;
 - г) любой из перечисленных органов.
47. **При несчастном случае на производстве работодатель обязан:**
- а) организовать первую помощь, предотвратить развитие аварийной ситуации, сохранить обстановку на месте происшествия, обеспечить своевременное расследование;
 - б) проинформировать родственников пострадавшего;
 - в) наказать виновных;
 - г) выполнить требования ответов «а» и «б».
48. **При несчастном случае работодатель (его представитель) обязан немедленно:**
- а) обеспечить своевременное расследование несчастного случая и его учет;
 - б) организовать первую помощь пострадавшему;
 - в) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации;
 - г) сохранить до начала расследования несчастного случая ту обстановку, какой она была на момент происшествия.

49. **Профессиональное заболевание, возникшее у работника, подлежащего обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, страховым случаем:**
- а) не является;
 - б) является;
 - в) является, если работник выполнял работу по гражданско-правовому договору;
 - г) является, если работник выполнял работу по трудовому договору (контракту).
50. **Профессиональные заболевания классифицируются как:**
- а) кратковременные, длительные;
 - б) острые, хронические;
 - в) приобретенные, врожденные;
 - г) тяжелые, легкие.
51. **Работник, пострадавший от несчастного случая, перевозится в лечебное учреждение или к месту жительства за счет средств:**
- а) профкома предприятия;
 - б) работодателя;
 - в) Фонда социального страхования;
 - г) пострадавшего работника.
52. **Работодатель образует комиссию по расследованию профессионального заболевания после получения извещения об установлении заключительного диагноза в течение:**
- а) 3 сут;
 - б) 5 дней;
 - в) 10 дней;
 - г) 15 дней.
53. **Работодатель обязан приказом назначить комиссию по расследованию острого профессионального заболевания в течение:**
- а) 1 недели;
 - б) 1 сут;
 - в) 3 сут;
 - г) 12 ч.
54. **Работодатель обязан хранить материалы расследования несчастного случая в течение:**
- а) 5 лет;

- б) 15 лет;
 - в) 45 лет;
 - г) 70 лет.
55. **Работодатель обязан хранить материалы расследования профессионального заболевания в течение:**
- а) 10 лет;
 - б) 20 лет;
 - в) 40 лет;
 - г) 75 лет.
56. **Размер ежемесячных страховых выплат, если комиссией по расследованию тяжёлого несчастного случая на производстве установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причинённого его здоровью, может быть уменьшен:**
- а) не более чем на 25 %;
 - б) на 50 %;
 - в) на 100 %;
 - г) не уменьшается.
57. **Размер страховых выплат при установлении грубой неосторожности в случае смерти застрахованного может быть уменьшен:**
- а) на 25 %;
 - б) 50 %;
 - в) 100 %;
 - г) не уменьшается.
58. **Разногласия по вопросам расследования и оформления документов о несчастном случае на производстве рассматривают:**
- а) представители органов исполнительной власти;
 - б) только суд;
 - в) совместно работодатель и профком;
 - г) соответствующие органы Госинспекции труда или суд.
59. **Расследование несчастного случая должно проводиться в следующие сроки:**
- а) в зависимости от обстоятельств
 - б) групповые несчастные случаи, тяжёлые или со смертельным исходом расследуются в течение 15 дней, остальные – 3 дней со дня происшествия;

- в) групповые несчастные случаи, тяжёлые или со смертельным исходом расследуются в течение 15 дней, остальные – 3 дней со дня издания приказа о создании комиссии по расследованию;
- г) групповые несчастные случаи, тяжёлые или со смертельным исходом расследуются в течение 20 дней, остальные – 5 дней со дня происшествия.
60. **Расследование несчастного случая на производстве, который не является групповым и не относится к категории тяжёлых или со смертельным исходом, проводится комиссией в течение:**
- а) 1 месяца со дня поступления заявления от пострадавшего или его доверенного лица;
- б) 1 дня;
- в) 1 недели;
- г) 15 дней;
- д) 3 дней.
61. **Расследование несчастного случая, о котором не было своевременно сообщено работодателю по заявлению пострадавшего, должно быть проведено в течение:**
- а) 3 дней;
- б) 15 дней;
- в) 1 месяца;
- г) 45 дней.
62. **С даты получения извещения об установлении заключительного диагноза профессионального заболевания работодатель обязан создать комиссию по расследованию профзаболевания в течение:**
- а) 3 дней;
- б) 5 дней;
- в) 7 дней;
- г) 10 дней;
- д) 15 дней.
63. **Санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника, которому установлен предварительный диагноз «профессиональное заболевание», составляет:**
- а) работодатель;
- б) специалист службы охраны труда предприятия;

- в) территориальный орган Роспотребнадзора;
 - г) учреждение здравоохранения, выявившее заболевание.
64. **Акт по форме Н-1 составляется, если несчастный случай на предприятии произошел с работником, направленным из другой организации:**
- а) да;
 - б) если несчастный случай относится к категории «тяжелый» нет;
 - в) нет;
 - г) решение принимает руководитель предприятия.
65. **Специальное расследование несчастного случая, происшедшего с учащимися, проводится в течение:**
- а) 3 сут;
 - б) 5 сут;
 - в) 10 сут;
 - г) 15 сут.
66. **Срок расследования несчастного случая исчисляется:**
- а) определяет председатель комиссии;
 - б) с момента получения извещения о несчастном случае;
 - в) со дня издания работодателем приказа о создании комиссии по расследованию;
 - г) со дня происшествия.
67. **Срок расследования несчастного случая с оформлением акта по форме Н-1 исчисляется:**
- а) расследование и оформление акта осуществляется в течение суток;
 - б) расследование и оформление акта осуществляется в течение 3 дней;
 - в) акт оформляется и утверждается в течение 5 дней;
 - г) акт оформляется и утверждается после окончательного проведения расследования несчастного случая.
68. **Срок расследования при тяжелых, групповых и смертельных несчастных случаях исчисляется:**
- а) в течение 3 сут;
 - б) в течение 10 дней;
 - в) в течение 15 дней;
 - г) время не ограничено.

69. **Степень вины пострадавшего в процентах при установлении факта грубой неосторожности с его стороны определяется комиссией по расследованию несчастного случая с учётом заключения:**
- а) Государственной инспекции труда;
 - б) территориального объединения организаций профсоюзов;
 - в) профкома организации;
 - г) работодателя.
70. **Степень вины пострадавшего, установленная при расследовании несчастного случая на производстве, указывается в следующем документе:**
- а) в акте по форме Н-1;
 - б) в протоколе заседания профкома организации;
 - в) в заключении Государственного инспектора труда;
 - г) в приказе работодателя.
71. **Степень утраты профессиональной трудоспособности работника, получившего увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, определяет:**
- а) бюро медико-социальной экспертизы;
 - б) врачебно-трудовая экспертная комиссия (ВТЭК);
 - в) клиничко-экспертная комиссия (КЭК);
 - г) лечебное учреждение.
72. **Степень утраты профессиональной трудоспособности лиц, получивших профзаболевание, устанавливает:**
- а) комиссия по расследованию несчастного (страхового) случая;
 - б) лечебное учреждение;
 - в) учреждение медико-социальной экспертизы;
 - г) экспертиза страхового случая.
73. **Уполномоченный по охране труда может принимать участие в расследовании несчастного случая на производстве:**
- а) по распоряжению работодателя;
 - б) собственной инициативе;
 - в) поручению профсоюзного комитета или трудового коллектива;
 - г) просьбе пострадавшего.

6.8. Участие представителей профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве

1. **Комиссию по расследованию несчастного случая на производстве с тяжёлым исходом может представлять:**
 - а) председатель профкома;
 - б) представитель территориального объединения профсоюзов;
 - в) уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда;
 - г) любое лицо из перечисленных в п. «а», «б» и «в».
2. **В состав комиссии по расследованию несчастного случая в обязательном порядке включается представитель общероссийского объединения профсоюзов в том случае:**
 - а) если пострадало более 10 человек с тяжёлыми последствиями;
 - б) при гибели в результате несчастного случая более 2 работников;
 - в) при групповом несчастном случае с числом погибших 5 человек и более;
 - г) когда произошло массовое отравление работников (с или без летального исхода).
3. **Действия профсоюзного органа по окончании расследования несчастного случая на производстве заключаются:**
 - а) в определении на заседании профкома мер по предупреждению несчастных случаев;
 - б) участию в работе комиссии по расследованию в выработке мероприятий и предупреждении подобных несчастных случаев;
 - в) участию при рассмотрении работодателем результатов расследования для принятия предупредительных мер;
 - г) любое из них.
4. **Представитель профсоюзного органа имеет право принимать участие в расследовании сокрытого несчастного случая на производстве:**
 - а) да;
 - б) да, но только по согласованию с госинспектором труда и работодателем;
 - в) нет;
 - г) по усмотрению профсоюза предприятия.

5. **Размер страховых выплат при установлении грубой неосторожности может быть уменьшен в случае смерти застрахованного:**
- а) на 25 %;
 - б) 50 %;
 - в) 100 %;
 - г) не уменьшается.
6. **Представитель профкома, или лицо, уполномоченное работниками предприятия, обязательно должны принимать участие в расследовании несчастных случаев:**
- а) да;
 - б) нет;
 - в) по согласованию с председателем комиссии;
 - г) по требованию профкома.
7. **Пострадавший от несчастного случая на производстве при его несогласии с установлением факта грубой неосторожности может обратиться:**
- а) в Госинспекцию труда в субъекте РФ;
 - б) суд;
 - в) Федеральную инспекцию труда;
 - г) любой орган из перечисленных в п. «а», «б» и «в».
8. **Представители профсоюзного органа с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, допустивших сокрытие несчастного случая, вправе обратиться:**
- а) в администрацию предприятия (к работодателю);
 - б) органы Госинспекции труда;
 - в) прокуратуру;
 - г) суд;
 - д) любой орган из перечисленных в п. «а», «б» и «в».
9. **Представитель профсоюзного органа должен принимать участие в расследовании несчастного случая при происшедшем изменении формы собственности (организации, где произошёл случай) без сохранения правопреемственности:**
- а) данные несчастные случаи расследуются без представителей профсоюзов;
 - б) представитель из бывшего профсоюзного комитета;
 - в) представитель общероссийского объединения профсоюзов;
 - г) представитель территориального объединения организаций профсоюзов.

10. **Представлять профсоюзы в составе комиссии по расследованию несчастного случая на производстве с тяжёлым исходом может:**
 - а) председатель профкома;
 - б) представитель территориального объединения профсоюзов;
 - в) уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда;
 - г) любое лицо из перечисленных в п. «а», «б» и «в».
11. **Степень вины пострадавшего при установлении факта грубой неосторожности с его стороны определяется заключением комиссии по расследованию несчастного случая:**
 - а) Государственной инспекции труда;
 - б) профкома организации;
 - в) работодателя;
 - г) территориального объединения организаций профсоюзов.
12. **Степень вины пострадавшего, установленная при расследовании несчастного случая на производстве, указывается в процентах:**
 - а) в акте по форме Н-1;
 - б) заключении Государственного инспектора труда;
 - в) приказе работодателя;
 - г) протоколе заседания профкома организации;

6.9. Социальное партнерство и соцзащита

1. **Выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда проводятся:**
 - а) на общем собрании трудового коллектива структурного подразделения, если другое не оговорено в коллективном договоре;
 - б) 1 раз в год на заседании профкома;
 - в) уполномоченные назначаются вышестоящей организацией;
 - г) уполномоченные назначаются приказом работодателя.
2. **Действие Федерального закона №125 ФЗ «Об обязательном социальном страховании работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» направлено:**
 - а) на защиту имущественных интересов пострадавших и предупредительные меры по снижению травматизма;
 - б) компенсационные выплаты пострадавшим на производстве;
 - в) обязательное социальное страхование работников;

- г) правовую защиту пострадавших в результате несчастного случая.
3. **Из перечисленных категорий физических лиц подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний работающие на основании:**
- а) трудового договора;
 - б) гражданско-правового договора;
 - в) устной договоренности;
 - г) по любому основанию.
4. **Уполномоченный по охране труда профкома имеет право предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников:**
- а) имеет право;
 - б) имеет право только к заместителям руководителя;
 - в) имеет право только к тем руководителям подразделений, к которым предъявляются повышенные требования безопасности;
 - г) не имеет права.
5. **Размер обеспечения по страхованию при наступлении страхового случая в возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им трудовых обязанностей, определяется следующим образом:**
- а) выплачивается заработок за фактически отработанное время до наступления страхового случая;
 - б) выплачивается пенсия по инвалидности;
 - в) выплачивается средний заработок пострадавшего до получения им трудового увечья;
 - г) определяется в процентах к заработку потерпевшего до получения увечья или профессионального заболевания и зависит от степени утраты трудоспособности пострадавшего.
6. **Коллективный договор заключается на срок:**
- а) 2 года;
 - б) 5 лет;
 - в) не более 2 лет;
 - г) не более 3 лет;
 - д) не менее 2 лет.

7. **Компенсация за вредные условия труда может заменяться деньгами:**
- а) да;
 - б) да, если замена прописана в коллективном договоре;
 - в) да, если замена прописана в соглашении по охране труда;
 - г) нет.
8. **Коллективный договор может продолжать действовать по истечении срока, на который он был заключен:**
- а) может;
 - б) не может;
 - в) по усмотрению работодателя.
9. **Раздел «Охрана труда» обязательно должен быть в коллективном договоре образовательного учреждения:**
- а) не обязательно, так как есть соглашение по охране труда;
 - б) не обязательно, так как компенсации и льготы работников определены в приложении к коллективному договору;
 - в) не обязательно, так как руководитель обязан выполнять законодательство РФ об охране труда;
 - г) обязательно.
10. **Обязательность выполнения коллективного договора и соглашения по охране труда – это:**
- а) принцип социального партнерства;
 - б) система социального партнерства;
 - в) соглашение сторон;
 - г) форма социального партнерства.
11. **Правовая защита прав работников на безопасные условия труда – это:**
- а) гарантии государства и действия профсоюзных органов и органов государственного контроля и надзора;
 - б) коллективный договор и соглашение по охране труда;
 - в) локально-распорядительные документы и действия комитета (комиссии) по охране труда;
 - г) трудовой договор и действия совета трудового коллектива.
12. **Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, когда он узнал о нарушении своего права в течение:**
- а) 1 месяца;
 - б) 2 недель;
 - в) 2 месяцев;
 - г) 3 месяцев.

13. **Реабилитация пострадавшего в результате несчастного случая на производстве или профзаболевания бывает:**
- а) дополнительная медицинская помощь, бытовая, трудовая;
 - б) протезирование, переобучение, полная реабилитация;
 - в) санаторно-курортное лечение, обеспечение специальными транспортными средствами, сторонний уход;
 - г) социальная, медицинская, профессиональная реабилитация.
14. **Реальность принимаемых сторонами обязательств в области охраны труда – это:**
- а) метод управления;
 - б) норма, прописанная в коллективном договоре;
 - в) принцип социального партнерства;
 - г) форма социального партнерства.
15. **В качестве уполномоченного по охране труда профкома рекомендуется избрание зам. директора по АХЧ:**
- а) не рекомендуется;
 - б) рекомендуется;
 - в) решает администрация учреждения;
 - г) решает собрание трудового коллектива.
16. **В комитете (комиссии) по охране труда от работодателя должны быть представители:**
- а) не менее 2 человек;
 - б) не менее 3 человек;
 - в) 1 человека;
 - г) определяет руководитель совместно с профкомом на паритетной основе.
17. **Соглашение по охране труда – это:**
- а) локальный акт по снижению производственного травматизма;
 - б) правовая форма планирования и проведения мероприятий по оздоровлению условий труда;
 - в) раздел коллективного договора;
 - г) форма работы работодателя и работников.
18. **Социальная и профессиональная реабилитация – это:**
- а) лечение;
 - б) направление пострадавшего на учебу с целью получения новой профессии;
 - в) протезирование;
 - г) санаторно-курортное оздоровление.

19. **Ставка страхового взноса учреждения образования (страхователя) страховщику составляет:**
- а) 0,2 %;
 - б) 0,4 %;
 - в) 0,5 %;
 - г) 1 %.
20. **Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда имеют право на дополнительные социальные гарантии и льготы:**
- а) вопрос отнесён на усмотрение профкома;
 - б) да, если данные гарантии и льготы определены коллективным договором или иным совместным решением работодателя и профкома;
 - в) данный вопрос решается работодателем;
 - г) нет.
21. **Уполномоченный по охране труда от профкома избирается:**
- а) на заседании профкома;
 - б) общем собрании трудового коллектива;
 - в) открытым голосованием на профсоюзном собрании;
 - г) назначается председателем профкома.
22. **Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях, предусмотренное законодательством, осуществляется из фонда оплаты труда в размере не менее:**
- а) 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ и услуг);
 - б) 0,5 %;
 - в) 0,7 %;
 - г) 1 %.
23. **Форма социального партнерства в области охраны труда – это:**
- а) коллективные переговоры (консультации);
 - б) контроль за выполнением коллективного договора;
 - в) полномочность представителей сторон;
 - г) равноправие сторон.
24. **Форма участия работников в решении вопросов охраны труда предусмотрена ТК РФ:**
- а) командно-административная;
 - б) культурно-массовая;
 - в) социальное партнерство;
 - г) любая.

Глава 7. ЗАДАЧИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Известно, что одна из общих закономерностей процесса усвоения знаний – это зависимость эффективности процесса усвоения от собственной интеллектуальной активности обучающихся. Х.Е. Майхнер доказал, что у обучающихся остается в памяти 10 % того, что они читают, 20 % того, что слышат, 30 % того, что видят, 50 % того, что видят и слышат, 80 % того, что сами говорят, 90 % того, что делают. Поэтому нам кажется целесообразным включить раздел, где необходимо решать задачи по различным разделам дисциплины «Охрана труда». Мы постарались включать практические задачи, которые часто приходится решать специалистам по охране труда, государственным инспекторам труда, профсоюзам, ну и, конечно, работодателям. Учитывая, что часть выпускников реально становится менеджерами производства, данный раздел не лишен актуальности. Кроме того, решение задач сродни фрагментам деловых игр, а это на данный момент весьма перспективное направление подготовки компетентных специалистов.

Задача 1

На предприятии была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда. В картах аттестации рабочих мест была указана продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам за работу во вредных условиях. Например, электрогазосварщик – 12 рабочих дней, вулканизаторщик – 12 рабочих дней.

Несмотря на результаты аттестации, работодатель издал приказ, согласно которому всем работникам, занятым во вредных условиях труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 6 дней. В том же приказе работодателем работникам, занятым во вредных условиях труда, установлены доплаты (рабочему по содержанию дорог и подсобному рабочему цеха по 3,4 %).

Какие законы нарушил работодатель?

Задача 2

В организации не создана комиссия по охране труда, а в коллективный договор заложен пункт о выплате работникам заработной платы 1 раз в месяц. Ущемлены ли права работников?

Задача 3

Бригада вальщиков леса из 4 человек во главе с бригадиром вальщиком М. по заданию директора ООО «Востровское ЖКХ» приступила к разборке старого деревянного здания магазина. Проект производства работ (ППР) по разборке деревянного здания не разрабатывался, наряд-допуск не оформлялся. Перед началом работ бригадир М. провел устный инструктаж с членами бригады по вопросам охраны труда при разборке деревянного здания, и сам произвел разборку крыши путем пропила балок, а затем приступил к разборке восточной стены. Для этого он сделал пропилы на восточной стене здания, после чего она упала. Показав практические приемы выполнения работы, после падения стены приступил к разбортовке колеса трактора «Беларусь», находящегося рядом с разбираемым зданием магазина.

Два вальщика (члены бригады) обвязали разобранные бревна тросом, затащили их на трелевочный трактор и отвезли к котельной сельского клуба. Вернувшись, они спросили у вальщика К.: «Что цеплять дальше?». Он ответил: «Четыре верхних бревна южной стены справа». После этого К. с работающей бензопилой подошел к южной стене и стал делать пропил снизу. Так как с левой стороны стены пропил уже был полностью сделан и ее ничего не удерживало, стена потеряла устойчивость и упала на вальщика К., который попытался отбежать, но не успел. Рухнувшая стена полностью накрыла вальщика К., причинив ему смертельную травму.

Какие нарушения допущены работниками?

Задача 4

Несчастный случай произошел с газорезчиком Ч. при демонтаже эстакады бывшего склада ГСМ работниками ООО «Втормет-Альянс» на территории, принадлежащей ООО «Торгово-экономическая фирма «Юникорн».

Демонтаж эстакады производился согласно порядку организации работ по демонтажу металлоконструкций и трубопроводов на промплощадке ООО «ТЭФ «Юникорн». На производство работ был выписан наряд-допуск, в соответствии с которым ответственным руководителем работ являлся мастер участка ООО «Втормет-Альянс» К., а ответственным исполнителем бригадир О.

Эстакада состояла из четырех пролетов. Демонтировав три пролета эстакады, газорезчик Ч. срезал с закладной детали правой железобетонной опоры основание двутавровой балки и разрезал три несущих уголка правой опорной части четвертого пролета эстакады. После этого они с газорезчиком М. получили от бригадира задание на демонтаж трубопроводов, проложенных на крыше склада ГСМ. В процессе этой работы трубопроводы в месте перехода их с эстакады на крышу ГСМ были разрезаны, и участок трубопроводов длиной 3 м, идущий с эстакады на крышу склада ГСМ, оказался в подвешенном состоянии. Газорезчик Ч. перешел с крыши здания ГСМ на подвешенный участок трубопроводов. В этот момент произошло обрушение эстакады, при этом четвертый пролет эстакады провернулся вокруг своей продольной оси на 180° по часовой стрелке. Газорезчик Ч. вместе с пролетом упал недалеко от железобетонной опоры эстакады, получив при этом тяжелую травму, от которой через два дня скончался в городской клинической больнице.

В ходе расследования несчастного случая комиссия установила, что согласно наряду-допуску на демонтаж эстакады были допущены бригадир О., газорезчики А., Т. и Р., а фактически выполняли работу газорезчики Ч. и М. Производство работ по демонтажу эстакады проводилось не по проекту производства работ (ППР), а на основании порядка организации работ по демонтажу металлоконструкций и трубопроводов эстакады в районе склада масел на промплощадке ООО «ТЭФ «Юникор», в котором отсутствовали решения по безопасности труда, определяющие технические средства и методы производства работ, последовательность выполнения работ, исключаящую самопроизвольное обрушение конструкции при демонтаже, а также требования по охране труда.

Какие требования нарушены и какова последовательность работ согласно правилам охраны труда?

Задача 5

На участке улучшены санитарно-гигиенические условия труда: за счет этого производительность труда возросла на 6 % при прежней плановой численности работников. Текущие затраты на мероприятия – 1 900 рублей. Объем продукции после внедрения – 195 тыс. рублей. Прибыль 20 тыс. рублей, доля условно-постоянных расходов в себестоимости продукции – 28 %. Рассчитать годовой экономический эффект.

Задача 6

В результате несчастного случая на производстве по заключению ВТЭК пострадавший утратил профессиональную трудоспособность на 30 %. Пенсия по инвалидности назначена 4 500 руб. Среднемесячный заработок до травматизма – 25 000 руб. Степень вины пострадавшего определена администрацией с учетом заключения комиссии охраны труда профсоюза в 20 %.

Определить среднемесячное возмещение ущерба.

Задача 7

Определить расходы, связанные с подбором и обучением рабочего, заменяющего пострадавшего, если количество дней обучения 40, дневная зарплата ученика составляет 200 руб., мастера 600 руб. Среднегодовая (приведенная) выработка одного ученика 30 000 руб., среднегодовая выработка одного трудящегося до травматизма 780 000 руб. Количество дней на производственный тренаж до полного выполнения производственных норм 50, а затраты на материал и инструмент при обучении составляют 3 200 руб.

Задача 8

Определить показатели частоты и тяжести травматизма по предприятию, если за отчетный период произошло 7 несчастных случаев на производстве с утратой трудоспособности 190 дней, 3 несчастных случая – по пути на работу с утратой трудоспособности 60 дней, 1 несчастный случай – при выполнении общественной работы с утратой трудоспособности 8 дней и 4 бытовых несчастных случая – с утратой трудоспособности 52 дня. Указать, какие несчастные случаи следует включить в отчетность по травматизму. Среднесписочное число работающих на предприятии за отчетный период – 560 человек.

Задача 9

Определить экономический эффект от повышения производительности труда на животноводческом комплексе после внедрения отопительно-вентиляционной установки. Температура воздуха до внедрения была 10 °С, после – 18 °С. Среднегодовая выработка по

животноводству на 1 работающего составляет 400 000 руб. Число работающих на комплексе – 23 чел. Коэффициент «человек-машина» принять равным 0,62.

Задача 10

Определить расходы предприятия по спасению и оказанию первой помощи пострадавшему, в доставке его в больницу и в ликвидации последствий несчастного случая, если количество людей, принимающих участие в оказании помощи и ликвидации последствий травматизма 5 человек, затраченное время – 4 сут, среднегодовая выработка одного трудящегося составляет 480 000 руб., сумма затрат на транспортировку пострадавшего в больницу – 1 500 руб., а размер среднедневного заработка – 600 руб.

Задача 11

В результате длительной работы в условиях повышенной загрязненности воздуха пылью и вредными газами у птичницы возникло профзаболевание. Определить размер материального ущерба предприятия, если известны длительность временной нетрудоспособности – 4 мес., постоянной полной потери трудоспособности – 6 мес., с переводом на инвалидность и выплатой пенсии в размере 8 400 руб. в месяц, длительной частичной потери трудоспособности 32 месяца с получением пенсии в размере 4 200 руб. и выполнением легкой работы. Средняя зарплата до профзаболевания – 28 000 руб. в месяц, а на легкой работе – 8 000 руб. в месяц.

Задача 12

В результате несчастного случая пострадавший потерял профессиональную трудоспособность. Определить размер материального ущерба предприятия, если известно, что длительность временной потери трудоспособности составила 5 месяцев, а по заключению ВТЭК пострадавший направлен на обучение новой профессии еще на 5 мес. Это время ему выплачивалась стипендия 4 500 руб. Среднемесячная зарплата до травмирования – 1 900 руб.

Задача 13

Определить показатели частоты и тяжести травматизма по совхозу со среднесписочным составом 324 человека. За отчетный период произошло 2 несчастных случая по пути на работу с утратой трудоспособности 61 день; 6 несчастных случаев на производстве с утратой трудоспособности 94 дня, из них 1 несчастный случай при выполнении работы в личных целях с утратой трудоспособности 5 дней; 1 несчастный случай во время дежурства ДНД с утратой трудоспособности 32 дня. Указать, какие несчастные случаи следует включить в отчетность по травматизму.

Задача 14

Определить экономическую эффективность и срок окупаемости оздоровительных мероприятий, проведенных на предприятии с затратами 500 000 руб., в результате которых себестоимость единицы продукции снизилась с 2 000 до 1 900 руб., а годовой объем продукции составляет 8 000 штук в год.

Задача 15

Определить убытки из-за недоданой продукции в результате производственного травматизма, если число человеко-смен невыхода на работу из-за производственного травматизма составляет 220, среднесписочное число работающих 630 человек, а стоимость валовой продукции 52 млн руб.

Задача 16

Произвести расчет роста производительности труда по ремонтной мастерской со среднесписочным числом работающих 38 чел. в результате сокращения заболеваемости до нормативного уровня, если базовые потери рабочего времени по временной нетрудоспособности в расчете на 1 рабочего (до улучшения условий труда) составляют 9,2 дня, нормативные потери рабочего времени по временной нетрудоспособности – 7,8 дней. Годовой фонд рабочего времени 1 рабочего (базовый) – 224 дня.

Задача 17

Определить показатель расходов на мероприятия по охране труда, если затраты на номенклатурные мероприятия по охране труда составляют 450 000 руб. Дополнительные затраты на приобретение спецодежды, спецобуви, СИЗ – 180 000 руб. Основные производственные фонды – 95 млн руб.

Задача 18

Определить экономические потери предприятия из-за производственного травматизма, исчисляемые по зарплате с начислениями, если суммарное число невыходов на работу работников по причинам несчастных случаев, связанных с производством, за отчетный период составляет 200 человеко-смен, суммарное фактическое число человеко-смен, отработанных работниками за отчетный период, равно 20 000, а заработная плата с начислениями за этот период – 150 млн руб.

Задача 19

Определить показатели частоты и тяжести травматизма по совхозу со среднесписочным составом 670 человек. За отчетный период произошло 3 несчастных случая по пути на работу с утратой трудоспособности 51 день, 4 несчастных случаев на производстве с утратой трудоспособности 56 дней, 1 несчастный случай – во время субботника с утратой трудоспособности 10 дней; 1 несчастный случай на личном транспорте при использовании его по поручению администрации с утратой трудоспособности 27 дней; 1 несчастный случай – во время дежурства ДНД с утратой трудоспособности 15 дней; 5 несчастных случаев – в быту, с утратой трудоспособности 87 дней. Указать, какие несчастные случаи следует включить в отчетность по травматизму.

Задача 20

В результате независимой экспертизы, проведенной профсоюзной инспекцией труда, выявлены нарушения в области охраны труда, наличие в организации рабочих мест с вредными и опасными условиями труда и непринятие необходимых мер защиты работников, за-

нятых во вредных условиях труда. Поскольку меры по защите работников, занятых во вредных условиях труда, не были приняты и предусмотренные законодательством за выполнение работ с вредными и опасными условиями труда надбавки и компенсации работники не получали, работодатель по представлению профсоюзной инспекции труда подписал соглашение с работниками о компенсации им морального вреда.

Начисляются ли страховые взносы в государственные внебюджетные фонды на сумму компенсации морального вреда?

Задача 21

Работаю в строительной компании. Мой график работы 5/2. Отпуск предоставлялся на 28 календарных дней. Оплатили только 20 рабочих дней, а 8 выходных не оплатили. Сказали, что выходные дни не оплачиваются. Такое может быть или это нарушение законодательства? (Виктория К.)

Задача 22

На участке улучшены санитарно-гигиенические условия труда: за счет этого производительность труда возросла на 6 % при прежней плановой численности работников. Текущие затраты на мероприятия составляют 1 900 рублей. Объем продукции после внедрения – 195 тыс. рублей. Прибыль 20 тыс. рублей, доля условно-постоянных расходов в себестоимости продукции – 28 %. Рассчитать годовой экономический эффект.

Задача 23

Прошу вас помочь и разобраться в ситуации. Я работал в организации Абаканвагонмаш водителем. С момента моей рабочей деятельности машина механиком не досматривалась и врача, допускающего к работе, не было. Машина выходила в рейс на основании распоряжения руководства Абаканвагонмаша. 29.12.2012 года действовал согласно распоряжению начальства, выезжал на автомобиле. Автомобиль по неизвестным мне причинам понесло в занос и выбросило с дороги. При осмотре автомобиля было обнаружено повреждение задней части автомобиля: заднее колесо ушло вовнутрь, и при пер-

вичном осмотре обнаружено, что тяга крепления сломана. Вследствие заноса был повреждён бампер и фара. С меня требуют восстановления автомобиля. Это законно?

Задача 24

Мой муж с этого года вышел на пенсию и награжден знаком «Ударник двенадцатой пятилетки». Мы подали документы в Усть-Абаканскую соцзащиту на присвоение звания «Ветеран труда». Получили отказ с формулировкой «Ударник двенадцатой пятилетки» не является основанием для присвоения звания «Ветеран труда». Правильно ли это?

Задача 25

Подскажите, прав ли директор, не выплачивая зарплату более 3 месяцев за мое обращение в Прокуратуру района и ГИТ РХ. Мне предложено перевестись в кладовщики или грозит сокращение. Есть приказ о привлечении меня к дисциплинарной ответственности.

Задача 26

Работаю кассиром на газовой заправке. Приехали ко мне начальник АГЗС и главный инженер. Проверили работу, сняли кассу по счетчикам, все отходит и по деньгам излишек и недостачи нет, но по кассе не пробита сумма в четыре тысячи рублей! Составили акт, провели служебное расследование и вынесли вердикт – писать заявление по собственному желанию или уволить по статье «Утрата доверия». Могут ли они это сделать и вправе ли они снимать кассу без присутствия кассира или бухгалтера?

Задача 27

За обращение в Государственную инспекцию по труду Республики Хакасия по невыплате заработной платы директор переводит меня на нижеоплачиваемую должность – кладовщиком, на минимальную зарплату около 4 611руб. Подскажите, пожалуйста, а выслуга лет 25 %, северные 30 % и районные 30 % в эту сумму входят или нет? А если входят, то с чего платить подоходный налог и на что жить в деревне, где сплошная безработица?

Задача 28

Разъясните, пожалуйста: МРОТ – это голый оклад, а на него все надбавки. Но по вновь заключенным договорам (по объяснению нашего бухгалтера) у меня оклад 1 745 руб., плюс коэффициент на должность 1,15 %, 30 % северного и районного коэффициента, плюс доплата за ночные и медстаж – итог в среднем 4 800–5 200руб в месяц.

А мне разъяснили, что оклад должен быть установленный МРОТ (4 330–4 311 руб.), и уже все надбавки и коэффициенты идут на него. Если это так, то моя заработная плата должна быть не менее 8 000 руб. Кто прав и где узнать истину? (редакция автора).

МУЗ «Усть-Абаканская РБ» младшая медсестра, санитарка 4 разряда.

Задача 29

Ситуация. Работника не было на рабочем месте в течение 25 мин, факт отсутствия работник подтверждает. Достаточно ли докладной непосредственного начальника работника для наложения дисциплинарного взыскания и как это документально подтвердить (если возможно, ссылки на нормативные документы) и считается ли это дисциплинарным проступком?

Задача 30

Помимо основной работы, я еще работаю по совместительству в другой организации, имею ли я право на ежегодный оплачиваемый отпуск?

Задача 31

Имеет ли право работодатель привлекать меня к работе в выходные и нерабочие праздничные дни? Как производится оплата?

Задача 32

Может ли работодатель вызвать работника из очередного оплачиваемого отпуска без его согласия?

Задача 33

Законно ли образование Совета трудового коллектива для представительства и защиты интересов работников в учреждении, если в нем действует правомочная первичная организация?

Задача 34

Мой непрерывный педагогический стаж 21 год. С марта 1998 года по сентябрь 1999 года находилась в отпуске по уходу за ребенком. Войдет ли это время в стаж для досрочного назначения пенсии?

Задача 35

Можно ли сократить учебную нагрузку без согласия педагога?

Задача 36

Почему в «Соглашении» разреза «Степной» не отражено, каким образом будет компенсирована (!) материально и морально «сверхурочная работа» (в связи с неисполнением условия Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности, в соответствии с которым время для приёма пищи является рабочим, а работодатель не включал в состав рабочего времени время приёма пищи)?

Задача 37

Допустимо ли, что председатель профсоюзной организации «Степного» не поддержал требования работников? Каким образом работники могут «разрешить» проблему в связи с возникшим «конфликтом»?

Задача 38

Индексация заработной платы работникам разреза «Степной» будет производиться с 01.04.2011 г. Возникает вопрос: она будет производиться в соответствии с величиной зарплаты, которая была к 01.04.2011 г., или в соответствии с той, которая должна была быть, если бы производилась ежегодно с 2009 года? Отсюда: законно ли,

что индексация будет производиться на сумму фактической зарплаты на 01.04.2011 г., а не на ту сумму, которая должна была быть с учётом индексации за 2009 и 2010 гг.?

Задача 39

Вагонное ремонтное депо станции Аскиз. При 12-часовом графике работы мы трудимся по 24 ч в сутки, как это можно остановить? Люди боятся потерять работу, вот и молчат. Наш железнодорожный профсоюз под начальством ходит, толку от него нет! Возможно ли вступить в независимую профсоюзную организацию?

Задача 40

Какие особенности характерны для трудового договора и договора гражданско-правового характера?

Задача 41

Работник получает заработную плату в размере 4 330 руб., при этом в сумму включены премиальные выплаты, доплаты за вредные условия труда. Правильно ли это?

Задача 42

Работая диетической сестрой в психоневрологическом диспансере, у меня, как и у всех медицинских работников Хакасии, отпуск составляет 50 календарных дней (28 дней основной отпуск, 8 дней республиканских, 14 дней «медицинских»). Согласно Постановлению Президиума Всесоюзного центрального совета профсоюзов №298/П-22 от 25.10.1974 г. мне, как работнику психоневрологического диспансера, положен дополнительный отпуск 12 календарных дней, однако в коллективном договоре это не предусмотрено и мне отказывают в них. Правомерны ли действия администрации в отношении меня?

Задача 43

Необходимо ли проводить аттестацию рабочих мест работников, в принципе не имеющих постоянного рабочего места (дворник,

уборщик лестничных клеток и т.п.)? Если да, то каким образом оцениваются условия работы?

Задача 44

Все ли организации должны проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда? Какие штрафные санкции предусмотрены, если эта процедура не проводится?

Задача 45

Сотрудникам предприятия установлена повышенная оплата труда согласно ст. 147 ТК РФ. На основании результатов аттестации рабочих мест учреждением принято решение о выплате сотрудникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсаций, предусмотренных ст. 219 ТК РФ. Учреждение планирует предусмотреть выплату данной компенсации в локальном нормативном акте. Как отражать компенсации, предусмотренные ст. 219 ТК РФ?

Задача 46

В нашей организации проводилась аттестация рабочих мест по условиям труда. По ее результатам на отдельных рабочих местах работники теряют право на получение молока. Однако профсоюзный комитет с этим не согласился. Дайте разъяснения по существу возникших разногласий.

Задача 47

Что такое «аттестующая организация»?

Задача 48

Аттестация рабочих мест по условиям труда проведена в 2009 году. Законно ли требование государственной экспертизы всем работникам, у которых классы условий труда 3.1–3.4 и профессии и должности которых не включены в отраслевой перечень по доплатам и Постановление № 298/П-22 установить сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 ч в неделю, доплаты не менее

4 %, дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870? Какова зависимость размера компенсации от класса условий труда?

Задача 49

Как определить перечень химических веществ, подлежащих обязательному измерению при аттестации рабочих мест в химической лаборатории?

Задача 50

Какие существуют требования по актуализации материалов аттестации в течение срока их действия? Действительны ли материалы аттестации, если изменился юридический адрес организации?

Задача 51

Можно ли использовать протоколы СЭС по производственному контролю для аттестации рабочих мест по условиям труда?

Задача 52

Мы провели аттестацию рабочих мест по требованию инспектора, но наша фирма переехала в новый офис, подскажите, что теперь делать с материалами?

Задача 53

При составлении перечня рабочих мест, подлежащих аттестации, мы не можем определить время воздействия, потому что оно каждый день разное и зависит от того, есть у нас заказы или нет. Скажите, пожалуйста, зачем определять это время и насколько точно мы должны его посчитать, чтобы было правильно?

Задача 54

Вопрос: с какого момента исчисляется срок следующей аттестации рабочих мест по условиям труда, если аттестация проведена в

2006–2007 годах?

Задача 55

У нас в каждом цехе есть заточной станок, и все работники периодически пользуются им для заточки инструмента. Скажите, пожалуйста, нужно ли у всех работников оценивать фактор «АПФД» при аттестации рабочих мест по условиям труда?

Задача 56

Что делать, если работники отказываются подписывать карты аттестации?

Задача 57

Большинство работ на предприятии химической промышленности связано с вредными и опасными для здоровья веществами. Однако некоторые работники предприятия более 60 % рабочего времени проводят за компьютером. Относится ли такая работа к категории вредных? Нужно ли таким работникам давать молоко за вредность или другое спецпитание?

Глава 8. ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ

Современный рынок труда требует от молодого специалиста не только глубоких знаний в своей области, но и наличия деловых качеств, коммуникабельности, общительности и уверенности в себе. Выпускник высшей школы должен успешно трудиться в условиях производства, повседневно проявлять инициативу и предприимчивость. Эти весьма важные черты должны быть выработаны у будущего специалиста еще в студенческие годы. Только при этом условии резко сократится период адаптации выпускника на производстве, он сможет ориентироваться в любой ситуации, принимать наиболее оптимальные производственные решения. Следовательно, в учебном процессе необходимо использовать и искать новые методические приемы и средства, интенсифицирующие обучение. К числу новых методов, средств и приемов, способствующих эффективному освоению навыков профессиональной деятельности инженеров профиля подготовки «Охрана труда в ...», можно отнести игровые занятия.

Деловая игра представляет собой форму воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста, моделирования таких систем отношений, которые характерны для этой деятельности как целого. Она служит средством актуализации, применения и закрепления знаний и средством развития практического мышления, что так необходимо в профессиональной деятельности.

Посредством знаковых средств (язык, речь, графики, таблицы, документы) в деловой игре воспроизводится профессиональная обстановка, сходная по основным сущностным характеристикам с реальной, в процессе которой обучающийся получает знания и умения в контексте своей профессии. Одновременно обучаемый наряду с профессиональными знаниями приобретает навыки социального взаимодействия с людьми, учится высказывать свою точку зрения. В деловой игре в процессе диалога, обсуждения проблемы рождается мышление, закомплексованность и скованность на основе интереса сменяется активностью и собранностью.

Основными задачами использования деловых игр при подготовке инженеров по охране труда являются закрепление и комплексное применение знаний, полученных при изучении разных дисциплин, формирование четкого представления о системах управления охраной труда на предприятиях; развитие навыков эффективного управления

охраной труда производственными процессами; освоение особенностей коллективной профессиональной деятельности на производственных предприятиях, приобретение навыков взаимодействия с органами государственного надзора за охраной труда, с министерствами и другими органами исполнительной власти в области охраны труда, с рабочими органами исполнительной дирекции фонда социального страхования.

Анализ и расследование несчастных случаев на производстве

Рассмотрим, как реализуются вышеперечисленные задачи на примере проведения деловой игры «Анализ и расследование несчастных случаев на производстве». Целью данной игры является умение выявлять причины несчастных случаев, пользоваться нормативными документами, заполнять документацию по расследованию несчастного случая и разрабатывать мероприятия по предупреждению травматизма, получать навыки проведения деловых совещаний. Команде выдается описание обстоятельств несчастного случая. Все участники деловой игры делятся на несколько звеньев. Звенья представляют собой руководителя предприятия, потерпевшего, свидетелей несчастного случая, главного инженера, инженера по охране труда, руководителя структурного подразделения, представителя профсоюзной организации, представителя Фонда социального страхования. Участники деловой игры знакомятся с материалами расследования несчастного случая, обсуждая внутри каждого звена действия должностных лиц и рабочих, которых они представляют; отмечают их ошибки; выписывают пункты и параграфы из инструкций, положений, ГОСТов, ОСТов и других нормативных документов, которые были нарушены; вырабатывают и записывают в отчет предложения по предупреждению несчастных случаев. В ходе расследования участникам игры необходимо заполнить следующие документы: приказ об утверждении комиссии по расследованию несчастного случая, акт о несчастном случае на производстве, акт расследования несчастного случая, экстренное сообщение о несчастном случае, журнал регистрации пострадавших от несчастных случаев, сообщение о последствиях несчастного случая, сообщение о несчастном случае, протоколы опроса пострадавшего и свидетелей несчастного случая, эскиз места несчастного случая, пояснительные записки пострадавшего, свидетелей

несчастливого случая. Затем руководитель совещания (преподаватель) предоставляет слово каждому звену, выслушивает мнения о причинах несчастного случая, о виновных лицах, выясняет, какие пункты и каких нормативных актов были нарушены; советуется с участниками деловой игры, как необходимо было поступить в каждой конкретной ситуации, чтобы избежать несчастного случая. На основании предложений участники совещания разрабатывают мероприятия по предупреждению несчастных случаев и проект приказа по предприятию. При подведении итогов занятия преподаватель указывает на ошибки, отмечает обнаруженные в процессе обсуждения нарушения норм и правил по охране труда, дает оценку действий каждого участника.

Общественный контроль за охраной труда на предприятии

Лучший способ закрепить знания по охране труда – это организация и проведение деловых игр соответствующей тематики. В качестве примера для преподавателей по дисциплинам «Охрана труда» и «Безопасность жизнедеятельности» можно привести рекомендации, разработанные специалистами «Учебного центра профсоюзов» г. Курска З.Е. Стулиной и Т.К. Бызовой «Общественный контроль за охраной труда на предприятии». Данные методические указания включают в себя ход деловой игры, пояснения к методам преподавания, список необходимой литературы для раздачи всем участникам, а также приложения, которые в процессе обучения используются или раздаются участникам (если работа проводится в компьютерном классе, то необходимые материалы можно подготовить в электронном виде). Деловую игру целесообразно проводить после прослушивания участниками теоретического курса лекций по охране труда. Участники игры делятся на 3–4 подгруппы. Распределяются роли как внутри групп, так и между группами. В качестве арбитра (жюри) выступает преподаватель, ведущий игру. Примерный перечень вопросов к игре.

1. Название лица, осуществляющего общественный контроль за состоянием и условиями охраны труда в структурном подразделении.

Ответ: уполномоченное (доверенное) лицо профсоюзного комитета;

государственный инспектор;
инженер по охране труда.

2. Кем избираются уполномоченные по охране труда профкома?

Ответ: работодателем;
общим профсоюзным собранием работников;
профкомом.

3. На какой срок избираются уполномоченные?

Ответ: на срок полномочий выборного профсоюзного органа;
на один год;
навсегда.

4. В каком количестве избираются уполномоченные?

Ответ: в зависимости от конкретных условий производства и
необходимости обеспечения профсоюзного контроля за условиями и
охраной труда;

в зависимости от требований работодателя;

в зависимости от требований работников предприятия.

5. Кто не может быть уполномоченным по охране труда профкома?

Ответ: начальник цеха;
токарь;
хирург.

6. Кто возглавляет деятельность уполномоченных по охране труда?

Ответ: выборный орган первичной профсоюзной организации;
старший уполномоченный по охране труда;
начальник отдела охраны труда.

7. Кто входит в состав комитета (комиссии) по охране труда предприятия от работников организации?

Ответ: представители выборного профсоюзного органа;
любой из трудового коллектива;
только представители работодателя.

8. Каким документом регламентируется деятельность уполномоченного по охране труда профкома?

Ответ: типовым положением об уполномоченном профсоюзного
комитета по охране труда;

коллективным договором;

кодексом законов о труде.

9. Какой документ составляет уполномоченное (доверенное) лицо после проверки состояния дел по охране труда?

Ответ: акт ревизии;
предложение;
подписание.

10. Обязан ли работодатель предоставлять для выполнения возможных обязанностей уполномоченному определенное время с оплатой за счет средств предприятия?

Ответ: да. В соответствии с коллективным договором или положением об уполномоченном;

нет. Не обязан.

11. Кто несет ответственность за правильное и своевременное расследование несчастных случаев на производстве?

Ответ: работодатель;

председатель профкома;

уполномоченный по охране труда.

12. Кто проводит вводный инструктаж по охране труда?

Ответ: инженер по охране труда;

уполномоченный;

мастер.

Ролевая игра (учреждение здравоохранения)

Ситуация 1. Действующие лица: 1. Заведующий отделением лечебного учреждения. 2. Уборщица. 3. Уполномоченный по охране труда.

Уборщица пришла к заведующему отделением с требованием обеспечить ее резиновыми перчатками, так как она убирает туалет, а выданные ей на определенный срок перчатки порвались.

Заведующий отделением усердно доказывает, что все необходимое ей выдано, претензий к администрации быть не должно, перчатки она должна приобрести за свой счет, а где возьмет деньги – его не волнует.

Уполномоченный по охране труда должен доказать, что уборщица имеет право на досрочное списание вышедшей из строя спецодежды и получения взамен новой.

Ситуация 2. Действующие лица: 1. Главный врач лечебного учреждения. 2. Врач скорой медицинской помощи. 3. Уполномоченный по охране труда.

Врач скорой медицинской помощи принес больничный лист через один месяц после получения травмы в результате укуса собаки пациента, к которому он выехал по вызову.

Главный врач лечебного учреждения отказывает врачу в составлении акта по форме Н-1, мотивируя тем, что лист временной нетрудоспособности сдал поздно, а все претензии к хозяину собаки.

Уполномоченный по охране труда пытается доказать, что пострадавший врач имеет право на расследование данного случая и составление акта по форме Н-1.

Ситуация 3. Действующие лица: 1. Механик гаража лечебного учреждения. 2. Водитель автомобиля. 3. Уполномоченный по охране труда.

Водитель автомобиля пришел к механику с требованием поставить автомобиль на ремонт, так как у него не работают дворники, фонари, сигнал. Он отказывается от выполнения своих обязанностей, пока не отремонтируют машину.

Механик гаража отказывает водителю, мотивируя тем, что на вызовах не хватает автомобилей, советует ему как ездить, не привлекая внимания. Если водитель откажется от выполнения своих обязанностей, он сделает все от него зависящее, чтобы его уволить.

Уполномоченный по охране труда пытается доказать, что водитель прав и уволить его в данной ситуации нельзя.

Ситуация 4. Действующие лица: 1. Заведующий хирургическим отделением. 2. Операционные врачи и сестры (4 человека). 3. Уполномоченный по охране труда.

Работники операционной пришли к заведующему отделением с информацией о том, что операционную затопило с верхнего этажа, к стенкам нельзя прикасаться – они под напряжением ввиду нарушенной изоляции электропроводки, поэтому они отказываются выполнять плановые операции, так как это может угрожать их жизни.

Заведующий отделением пытается убедить работников операционной, что ничего не случится, если работать в резиновой обуви, не касаться стен, от плановых операций отказываться нельзя, в противном случае, он их уволит.

Уполномоченный по охране труда пытается доказать что работники операционной правы.

Ролевая игра (учреждение образования)

Ситуация 1. Действующие лица: 1. Директор школы. 2. Учитель химии. 3. Уполномоченный по охране труда профкома.

Учитель химии пришла к директору школы с жалобой на то, что в кабинете химии не работает вытяжной шкаф, а ей необходимо приготовить растворы для урока. Она отказывается работать, так как боится отравиться.

Директор школы отказывает учителю, мотивируя тем, что учебный процесс прерывать нельзя, пусть откроет форточку, двери – ничего с ней не случится, в противном случае, он ее уволит.

Уполномоченный по охране труда доказывает, что учитель прав и уволить его в данной ситуации нельзя.

Ситуация 2. Действующие лица: 1. Завхоз школы. 2. Уборщица. 3. Уполномоченный по охране труда профкома.

Уборщица пришла к завхозу с требованием обеспечить ее резиновыми перчатками, так как она убирает туалеты, а выданные ей на определенный срок перчатки порвались.

Завхоз школы усердно доказывает, что все необходимое ей выдано, претензий к администрации быть не должно, перчатки она должна приобрести за свой счет, а где возьмет деньги – его не волнует.

Уполномоченный по охране труда должен доказать, что уборщица имеет право на досрочное списание вышедшей из строя спецодежды и получения новой взамен.

Ситуация 3. Действующие лица: 1. Учителя школы. 2. Директор средней школы. 3. Уполномоченный по охране труда.

Вследствие внезапных заморозков в школе вышла из строя отопительная система (лопнули трубы). Трое преподавателей отказались начать работу в классных помещениях, где температура воздуха оказалась ниже 15 градусов, и отпустили учеников домой.

Директор школы своим приказом объявил о наложении на них дисциплинарных взысканий «в связи с тем, что время простоя не по вине работников подлежит оплате, бухгалтерии взыскать в равных долях с виноватых в инициировании простоя (фамилии трех учителей) суммы соответствующих выплат в пользу учителей школы, оказавшихся в состоянии простоя».

Уполномоченный по охране труда пытается разрешить данную ситуацию.

Ситуация 4. Действующие лица: 1. Директор школы. 2. Учитель по труду. 3. Уполномоченный по охране труда.

Учитель по труду принес больничный лист через один месяц после получения травмы в результате работы на станке и просит составить акт по форме Н-1

Директор школы отказывает учителю в составлении акта по форме Н-1, мотивируя тем, что лист временной нетрудоспособности сдал поздно, а все претензии пусть он предъявляет самому себе.

Уполномоченный по охране труда пытается доказать, что учитель имеет право на расследование данного случая и составление акта по форме Н-1.

ЗАДАНИЕ

Группы должны заполнить разделы журнала уполномоченного по охране труда (1–2 примера в каждый раздел).

1 раздел – участие в расследовании несчастных случаев в цехе (на участке).

2 раздел – консультации по охране труда.

3 раздел – предложения в раздел «Охрана труда» в коллективный договор.

4 раздел – проверки по охране труда.

5 раздел – участие в мероприятиях.

6 раздел – информация по охране труда для СМИ.

7 раздел – мероприятия в план следующего года.

Каждой группе дается чистый журнал.

Гипотетические казусы для уполномоченных по охране труда

Ситуация 1. У дезинфектора хлорка хранится где попало, а разводит он ее в прачечной. Уполномоченный по охране труда усмотрел в этом нарушение.

Вопрос. Каковы будут его действия?

Ситуация 2. Не работает вентиляция в помещении автоклавов. Уполномоченный по охране труда усмотрел в этом нарушение.

Вопрос. Каковы будут его действия?

Ситуация 3. В баклаборатории не работает вентиляция. Уполномоченный по охране труда усмотрел в этом нарушение.

Вопрос. Каковы будут его действия?

Ситуация 4. У сантехника нет спецодежды. Уполномоченный по охране труда усмотрел в этом нарушение.

Вопрос. Каковы будут его действия?

Блиц-опрос

I вариант

1. Какова норма площади помещения на 1 компьютер?
2. В каких помещениях не допускается размещение компьютеров?
3. Разрешается ли работа на компьютере беременным женщинам?
4. В каком количестве выдают молоко работающим во вредных условиях труда?
5. Каковы сроки расследования несчастного случая на производстве с легким исходом?
6. Периодичность проведения 1-й ступени административно-общественного контроля?
7. Как называется случай, произошедший в выходной день на даче?
8. Кто является председателем комиссии по расследованию смертельного несчастного случая на производстве?
9. Виды инструктажей на рабочем месте.
10. На какой орган возложена ответственность выплат всех видов возмещения вреда вследствие несчастного случая на производстве и профзаболевания?
11. Из скольких разделов состоит инструкция по охране труда?
12. Можно ли допустить до исполнения обязанностей работника без прохождения медицинского осмотра?
13. Средства защиты кожи рук.
14. За чей счет проходит работник предварительный медицинский осмотр?

II вариант

1. Допускается ли установка ксерокса без вентиляции?
2. Может ли уполномоченный по охране труда принимать участие в расследовании несчастного случая на производстве?
3. В каких случаях можно установить компьютер без естественного освещения?
4. Возможна ли работа беременных женщин на компьютерной технике?

5. Какова периодичность проведения 2-й ступени административно-общественного контроля?
6. Сроки расследования тяжелого производственного случая.
7. Как называется случай, происшедший с работником на отрезке дом – работа?
8. В скольких экземплярах составляется акт по форме Н-1 в соответствии с ТК РФ?
9. Насколько максимально ФСС может снизить пострадавшему на производстве ежемесячные выплаты вследствие утраты трудоспособности?
10. Как называется инструктаж при приеме на работу, который проводит инженер по охране труда?
11. Кем утверждается инструкция по охране труда?
12. Что делается с работником, если он на рабочем месте находится в состоянии алкогольного опьянения?
13. Основной закон по охране труда.
14. Могут ли быть в коллективном договоре пункты, ухудшающие положение работника по отношению к существующему законодательству?

III вариант

1. Может ли руководитель учреждения, организации быть уполномоченным?
2. Каким законом регламентируются все виды выплат возмещения вреда пострадавшему на производстве?
3. Периодичность проведения 3-й ступени административно-общественного контроля?
4. Сроки расследования смертельного случая.
5. Как квалифицируется случай, происшедший на территории предприятия в рабочее время при исполнении обязанностей?
6. Кто возмещает моральный вред работнику, получившему увечье, или семье, потерявшей кормильца?
7. Кому дано право устанавливать процент вины пострадавшему на производстве работнику?
8. Какова периодичность проведения повторных инструктажей по охране труда на рабочем месте по ГОСТ 12.0.004-90?
9. Где регистрируются результаты проведения инструктажей?

10. Сроки пересмотра инструкций по охране труда для работ с повышенной опасностью.

11. Что делается со спецодеждой, досрочно пришедшей в негодность?

12. Какими главами Трудового кодекса регламентированы вопросы охраны труда?

13. В каком нормативном акте на предприятии предусмотрен раздел «Охрана труда»?

14. Возможна ли замена 0,5 л молока работающим во вредных условиях труда?

IV вариант

1. Какой огнетушитель должен находиться в помещении с компьютером?

2. Какова периодичность прохождения медицинского осмотра работающих с компьютером?

3. Кто входит в состав комиссии по проведению 3-й ступени административно-общественного контроля?

4. Как называется случай, происшедший на производстве, и вовремя не расследованный?

5. Сколько лет хранится акт по форме Н-1 на предприятии?

6. В каком случае устанавливается процент вины пострадавшему на производстве?

7. Когда начитывается целевой инструктаж?

8. С чего начитывается инструктаж по охране труда на рабочем месте?

9. Каковы сроки пересмотра инструкций по охране труда для профессий и работ, не имеющих повышенную опасность?

10. Чьей собственностью является спецодежда?

11. Что проходит водитель перед рейсом?

12. Какой документ составляет уполномоченное (доверенное) лицо после проверки состояния дел по охране труда на предприятии?

13. Локальный нормативный акт на предприятии.

14. В каком количестве выдают молоко работающим во вредных условиях труда?

Рекомендации преподавателю

Используйте эту технику преподавания:

- для коллективного изучения проблемы. Работая в малых группах, участники лучше узнают друг друга, что позволит им в дальнейшем поддерживать контакты, обмениваться опытом работы;
- предоставления возможности активно участвовать в обсуждении тем участникам, которые не любят выступать перед большой аудиторией;
- поиска коллегиального решения.

Преимущества работы в малых группах:

- активное вовлечение участников;
- возможность высказать свое мнение для каждого участника;
- совместная работа;
- воспитание уверенности в себе;
- воспитание чувства ответственности;
- обмен знаниями, мнениями и опытом;
- более полное осмысление проблем и путей их решения;
- совместная разработка плана действий.

Способы деления аудитории на малые группы

1. Количественный

Все участники делятся на нужное количество групп.

2. Качественный.

Все участники делятся по признаку:

- профсоюз;
- предприятие;
- проблема.

Основные правила работы с малыми группами

- Четко делите аудиторию на группы.
- По возможности размещайте группы таким образом, чтобы они не мешали работе друг друга.
- Каждая группа выбирает координатора обсуждения.
- Раздайте каждой группе задание. Это задание может быть общим для всех групп или индивидуальным.

- Желательно, чтобы задание было представлено как в устном, так и в письменном виде.
- Преподаватель определяет время на выполнение задания.
- Преподаватель следит за обсуждением в группах.
- Будьте готовы в любой момент помочь обсуждению в группе.
- Представитель группы докладывает о результатах выполнения задания.
- Преподаватель комментирует полученные результаты, делает выводы.
- Обобщая результаты, подчеркивайте значение работы каждой группы.
- Подумайте, каким образом вы поощрите группы-победительницы, поблагодарите группы, которые по ряду причин не вышли в лидеры.

Глава 9. ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

Ответы к главе 2

1. Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей (ст. 1 ТК РФ).
2. Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений:
 - по организации труда и управлению трудом;
 - профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
 - надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) (ст. 1 ТК РФ).
3. В ст. 2 ТК РФ записано, что основные принципы правового регулирования трудовых отношений включают:
 - запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
 - обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
 - обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
 - обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - установление государственных гарантий по обеспечению

прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;

- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

4. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными (ст. 8 ТК РФ).

5. Работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 21 ТК РФ).

6. В ст. 21 ТК РФ сказано, что работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

7. Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право:

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

8. Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

9. В ст. 57 ТК РФ сказано, что если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставле-

ние льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом правительством Российской Федерации:

- права и обязанности работника;
 - права и обязанности работодателя;
 - характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
 - режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации).
10. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).
 11. Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет (ст. 69 ТК РФ).
 12. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
 - появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
 - при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором (ст. 76 ТК РФ).
 13. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается:
 - на 16 ч в неделю – для работников в возрасте до шестнадцати лет;
 - 5 ч в неделю – для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
 - 4 ч в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

- 4 ч в неделю и более – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном правительством Российской Федерации (ст. 92 ТК РФ).
14. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:
- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 ч, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 ч;
 - для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 ч, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 3,5 ч;
 - для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.
- Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:
- при 36-часовой рабочей неделе – 8 ч;
 - при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 ч (ст. 94 ТК РФ).
15. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 ч в день и 16 ч в неделю (ст. 98 ТК РФ).
16. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:
- 1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
 - 2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
 - 3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муницип-

ципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником (ст. 99 ТК РФ).

17. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Федеральным законом (ст. 99 ТК РФ).

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ (ст. 99 ТК РФ).

18. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год (ст. 99 ТК РФ).

19. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

20. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 ч и не менее 30 мин, который в рабочее время не включается. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

21. На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предос-

тавляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников (ст. 109 ТК РФ).

22. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 ч (ст. 110 ТК РФ).

23. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в порядке, устанавливаемом правительством РФ, а в иных организациях – в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

24. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).
25. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 116 ТК РФ).
26. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неустрашимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов (ст. 117 ТК РФ).
27. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверхнормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа (ст. 119 ТК РФ).
28. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).
29. Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ).

30. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 ч работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).
31. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).
32. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:
 - исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
 - своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
 - надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
 - условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства (ст. 163 ТК РФ).
33. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).
34. Согласно ст. 183 ТК РФ при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным законом.
35. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются Федеральным законом (ст. 184 ТК РФ).

36. На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).
37. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.
Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
38. Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (ст. 196 ТК РФ).
39. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).
40. Определение охраны труда приведено в ст. 209 ТК РФ. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.
41. Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст. 209 ТК РФ).
42. Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию (ст. 209 ТК РФ).
43. Опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме (ст. 209 ТК РФ).
44. Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов (ст. 209 ТК РФ).

45. Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209 ТК РФ).
46. Производственная деятельность – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг (ст. 209 ТК РФ).
47. Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (ст. 209 ТК РФ).
48. Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:
- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
 - принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации 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 и учет 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 и (или) опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;

- координация деятельности в области охраны труда, 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, а также 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 (ст. 210 ТК РФ).

49. Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации об охране труда, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности (ст. 211 ТК РФ).
50. 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 (ст. 211 ТК РФ).

51. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя (ст. 212 ТК РФ).
52. Согласно ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить:
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
 - применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
 - соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
 - режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов РФ;
 - приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
 - обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
 - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
 - организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
 - проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
 - в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при

поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

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

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

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

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

- расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

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

- выполнение предписаний должностных лиц органов государ-

ственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

53. Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других организаций, проходят указанные медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок их проведения определяются нормативными правовыми актами, утверждаемыми в порядке, установленном правительством Российской Федерации.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления в отдельных организациях могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению медицинских осмотров (обследований). Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет (ст. 213 ТК РФ).

54. В ст. 214 ТК РФ записано, что работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

55. Проекты строительства и реконструкции производственных объектов, а также машины, механизмы и другое производственное оборудование, технологические процессы 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 части первой настоящей статьи проектов требованиям охраны труда. Новые или ре-

конструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда (ст. 215 ТК РФ).

56. 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 Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия (ст. 215 ТК РФ).
57. Запрещается применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая), оценка которых не проводилась. В случае использования новых или не применяемых в организации ранее вредных или опасных веществ, работодатель обязан до начала 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 (ст. 215 ТК РФ).
58. Государственное управление охраной труда осуществляется правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти по труду и другими федеральными органами исполнительной власти. Распределение полномочий в области охраны труда между федеральными органами исполнительной власти осуществляется правительством Российской Федерации. Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции нормативного правового регулирования, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти по труду. Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий (ст. 216 ТК РФ).

59. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность с численностью более 50 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 50 работников и менее 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 (ст. 217 ТК РФ).

60. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда (ст. 218 ТК РФ).

61. В организациях по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа (ст. 218 ТК РФ).

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

- 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 законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 219 ТК РФ).

63. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Ус-

ловия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ. 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 и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с Федеральным законом. В целях предупреждения и устранения нарушений законодательства об охране труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований (ст. 220 ТК РФ).

64. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных усло-

виях или связанных с загрязнением, работникам выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном правительством Российской Федерации. Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляются за счет средств работодателя.

Работодатель обязан обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт выданных работникам по установленным нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ).

65. На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания, утверждаются в порядке, установленном правительством Российской Федерации (ст. 222 ТК РФ).

66. Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях в организации по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Перевозка в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям, производится транспортными средствами организации либо за ее счет (ст. 223 ТК).

67. Все работники организации, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном правительством Российской Федерации.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы (ст. 225 ТК РФ).

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

- средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение трудового законодательства, перечисляемых и распределяемых в соответствии с Федеральным законом, а также в порядке, установленном правительством Российской Федерации;

- 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 Российской Федерации, на территориях, а также в организациях, могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

69. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками и другими лицами, в том числе подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или работодателя – физического лица.

К указанным лицам относятся:

- работники, выполняющие работу по трудовому договору;
- 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 (ст. 227 ТК РФ).

70. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками и другими лицами:

- травма, в том числе нанесенная 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, времен-

ную или стойкую утрату им трудоспособности либо смерть работника, если они произошли:

- в течение рабочего времени на территории организации или вне ее (в том числе во время установленных перерывов), а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды перед началом и после окончания работы, или при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

- при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспорте в случае использования указанного транспорта в производственных целях по распоряжению работодателя (его представителя) либо по соглашению сторон трудового договора;

- при следовании к месту служебной командировки и обратно;

- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междуменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде и другие);

- при работе вахтовым методом во время междуменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;

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

- при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности работника, но совершаемых в интересах работодателя (его представителя) или направленных на предотвращение аварии или несчастного случая (ст. 227 ТК РФ).

71. Несчастные случаи, относящиеся к категории ДТП, расследуются и подлежат учету в следующих случаях:

- при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспорте в случае использования указанного транспорта в производственных целях по распоряжению работодателя (его представителя) либо по соглашению сторон трудового договора;

- при следовании к месту служебной командировки и обратно;

- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междуменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде и другие);
- при работе вахтовым методом во время междуменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время (ст. 227 ТК РФ).

72. При групповом несчастном случае на производстве (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан сообщить:

- в соответствующую государственную инспекцию труда;
- прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности;
- орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации;
- организацию, направившую работника, с которым произошел несчастный случай;
- территориальные объединения организаций профсоюзов;
- территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;
- страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 228 ТК РФ).

73. Ст. 228 ТК РФ предусматривает, что работодатель при несчастном случае на производстве обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности ее сохранения зафик-

сировать сложившуюся обстановку (составить схемы, сделать фотографии и произвести другие мероприятия);

- обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет;

- немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве родственников пострадавшего.

74. Для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель незамедлительно создает комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя (ст. 229 ТК РФ).

75. Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается (ст. 229 ТК РФ).

76. Несчастный случай на производстве, происшедший с лицом, направленным для выполнения работ к другому работодателю, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав данной комиссии входит уполномоченный представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного 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 несчастного случая, информирует руководителя организации, на территории которой производились эти работы, о своих выводах (ст. 229 ТК РФ).

77. Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту, где производилась работа по совместительству (ст. 229 ТК РФ).

78. Расследование несчастного случая на производстве, происшедшего в результате аварии транспортного средства, проводится комиссией, образуемой работодателем с обязательным использованием материалов расследования, проведенного соответствующим государственным органом надзора и контроля (ст. 229 ТК РФ).
79. Каждый работник или уполномоченный им представитель имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая на производстве, происшедшего с работником (ст. 229 ТК РФ).
80. Для расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профессиональных союзов. Работодатель образует комиссию и утверждает ее состав во главе с государственным инспектором по охране труда (ст. 229 ТК РФ).
81. При групповом несчастном случае на производстве с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федеральной инспекции труда, федерального органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности и представители общероссийского объединения профессиональных союзов. Председателем комиссии является главный государственный инспектор по охране труда соответствующей государственной инспекции труда, а на объектах, подконтрольных территориальному органу федерального горного и промышленного надзора, – руководитель этого территориального органа (ст. 229 ТК РФ).
82. При крупных авариях с числом погибших 15 человек и более расследование проводится комиссией, состав которой утверждается правительством Российской Федерации (ст. 229 ТК РФ).
83. Расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве, который не является групповым и не относится к категории тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, проводится комиссией в течение трех дней (ст. 229 ТК РФ).
84. Расследование группового несчастного случая на производст-

ве, тяжелого несчастного случая на производстве и несчастного случая на производстве со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней (ст. 229 ТК РФ).

85. Несчастный случай на производстве, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется комиссией по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления. При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней (ст. 229 ТК РФ).
86. При расследовании несчастного случая на производстве в организации по требованию комиссии работодатель за счет собственных средств обеспечивает:
- выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
 - фотографирование места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;
 - предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, необходимых для проведения расследования (ст. 229 ТК РФ).
87. В целях расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом подготавливаются следующие документы:
- приказ (распоряжение) работодателя о создании комиссии по расследованию несчастного случая;
 - планы, эскизы, схемы, а при необходимости фото- и видеоматериалы места происшествия;
 - документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;
 - выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знаний пострадавших по охране труда;
 - протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;

- экспертные заключения специалистов, результаты лабораторных исследований и экспериментов;
- медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, о нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;
- 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 выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений нормативных требований по охране труда;
- другие документы по усмотрению комиссии (ст. 229 ТК РФ).

88. Если при расследовании несчастного случая с застрахованным комиссией установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного органа или иного уполномоченного застрахованным представительного органа данной организации комиссия определяет степень вины застрахованного в процентах (ст. 229 ТК РФ).
89. По каждому несчастному случаю на производстве, вызвавшему необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю работником трудоспособности на срок не менее одного дня либо повлекшему его смерть, оформляется акт о несчастном случае на производстве в двух экземплярах на русском языке либо на русском языке и государственном языке соответствующего субъекта Российской Федерации (ст. 230 ТК РФ).
90. При групповом несчастном случае на производстве акт составляется на каждого пострадавшего отдельно (ст. 230 ТК РФ).
91. Если несчастный случай на производстве произошел с работником, состоящим в трудовых отношениях с другим работодателем, то акт о несчастном случае на производстве составляет-

ся в трех экземплярах, два из которых вместе с документами и материалами расследования несчастного случая и актом расследования направляются работодателю, с которым пострадавший состоит (состоял) в трудовых отношениях. Третий экземпляр акта, документы и материалы расследования остаются у работодателя, где произошел несчастный случай. При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве (ст. 230 ТК РФ).

92. В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая на производстве, а также указаны лица, допустившие нарушения требований безопасности и охраны труда (ст. 230 ТК РФ).
93. Акт о несчастном случае на производстве подписывается членами комиссии, утверждается работодателем (уполномоченным им представителем) и заверяется печатью, а также регистрируется в журнале регистрации несчастных случаев на производстве (ст. 230 ТК РФ).
94. Работодатель (уполномоченный им представитель) в трехдневный срок после утверждения акта о несчастном случае на производстве обязан выдать один экземпляр указанного акта пострадавшему, а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом – родственникам либо доверенному лицу погибшего (по их требованию) (ст. 230 ТК РФ).
95. Акт о несчастном случае вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет по месту работы пострадавшего на момент несчастного случая на производстве (ст. 230 ТК РФ).
96. Акты о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом с документами и материалами расследования, прилагаемыми к соответствующему акту, и копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего председателем комиссии в трехдневный срок после их утверждения направляются в прокуратуру, в которую сообщалось о несчастном случае на производстве, а при страховом случае также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя). Копии указанных документов направляются также в соответствующую государственную инспекцию труда и территориаль-

ный орган соответствующего федерального надзора по несчастным случаям, происшедшим в подконтрольных им организациях (на 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 о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего председателем комиссии направляются в федеральную инспекцию труда и федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике (ст. 230 ТК РФ).

97. В ст. 230 ТК РФ сказано, что подлежат расследованию и квалифицируются как несчастные случаи, не связанные с производством, следующие:

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

- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось (по заключению учреждения здравоохранения) алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение (отравление) работника, не связанное с нарушениями технологического процесса, где используются технические спирты, ароматические, наркотические и другие аналогичные вещества;

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

98. По окончании временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (уполномоченный им представитель) обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях в территориальный орган государственного надзора, информацию о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев (ст. 230 ТК РФ).

99. О несчастных случаях на производстве, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (уполномоченный им представитель) сообщает в соответствующую государственную инспекцию труда, о страховых случаях – в исполни-

тельный орган страховщика (по месту регистрации страхователя), в соответствующий профсоюзный орган, а если они произошли на объектах, подконтрольных территориальным органам соответствующего федерального надзора, – в эти органы (ст. 230 ТК РФ).

100. Государственный инспектор по охране труда при выявлении сокрытого несчастного случая на производстве, поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего, его доверенного лица или родственников погибшего в результате несчастного случая о несогласии их с выводами комиссии по расследованию, а также при поступлении от работодателя (уполномоченного им представителя) информации о последствиях несчастного случая на производстве по окончании временной нетрудоспособности пострадавшего проводит расследование несчастного случая на производстве независимо от срока давности несчастного случая, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости – представителя другого органа государственного надзора. По результатам расследования государственный инспектор по охране труда составляет заключение, а также выдает предписание, которые являются обязательными для исполнения работодателем (уполномоченным им представителем) (ст. 230 ТК РФ).
101. Государственный инспектор по охране труда имеет право обязать работодателя (уполномоченного им представителя) составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (уполномоченного им представителя) или Государственного инспектора по охране труда (ст. 230 ТК РФ).
102. Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, непризнания работодателем (уполномоченным им представителем) несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составления соответствующего акта, несогласия пострадавшего или его доверенного лица с содержанием этого акта рассматриваются соответствующими органами государственной инспекции труда или судом. В этих случаях подача жалобы не являет-

ся основанием для неисполнения работодателем (уполномоченным им представителем) решений Государственного инспектора по охране труда (ст. 231 ТК РФ).

103. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).
104. Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 ТК РФ).
105. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

106. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 мин каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до

полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее 1 ч.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

107. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст. 259 ТК РФ).

108. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 59 ТК РФ).

109. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами) (ст. 265 ТК РФ).

110. Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения возраста восемнадцати

лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя (ст. 266 ТК РФ).

111. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).
112. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) (ст. 268 ТК РФ).
113. Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени. Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и общеобразовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами, могут утверждаться пониженные нормы выработки (ст. 270 ТК РФ).
114. Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4 ч часов в день и 16 ч в неделю (ст. 284 ТК РФ).
115. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то

работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

Ответы к главе 3

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы федеральной инспекции труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда осуществляют специально уполномоченные органы – федеральные надзоры.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с Федеральным законом (ст. 353 ТК РФ).

2. Федеральная инспекция труда – единая централизованная система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории Российской Федерации. Положение о Федеральной инспекции труда утверждается правительством Российской Федерации. Руководство деятельностью Федеральной инспекции труда осуществляет Главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности правительством Российской Федерации. Руко-

водители государственных инспекций труда – главные государственные инспекторы труда назначаются на должность и освобождаются от должности Главным государственным инспектором труда Российской Федерации (ст. 354 ТК РФ).

3. Деятельность органов федеральной инспекции труда и должностных лиц указанных органов осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности (ст. 355 ТК РФ).
4. Основными задачами органов Федеральной инспекции труда являются:
 - обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
 - обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие законов и иных нормативных правовых актов (ст. 355 ТК РФ).
5. В соответствии с возложенными на них задачами органы Федеральной инспекции труда реализуют следующие аналитические функции:
 - анализируют причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовят соответствующие предложения по их совершенствованию;
 - анализируют состояние и причины производственного травматизма и разрабатывают предложения по его профилактике, принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводят его самостоятельно;
 - участвуют в установленном порядке в разработке государственных стандартов по безопасности труда;
 - обобщают практику применения, анализируют причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных право-

вых актов, содержащих нормы трудового права, готовят соответствующие предложения по их совершенствованию;

- осуществляют информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- информируют общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведут разъяснительную работу о трудовых правах работников;

- готовят и публикуют ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляют их президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации (ст. 356 ТК РФ).

6. В соответствии с возложенными на них задачами органы Федеральной инспекции труда реализуют следующие основные полномочия:

- осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечения виновных к ответственности в соответствии с Федеральным законом;

- осуществляют в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;

- направляют в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

- реализуют мероприятия по координации деятельности ведомственных органов надзора и контроля и федеральных органов исполнительной власти в части обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- проводят предупредительный надзор за строительством новых и реконструкцией действующих объектов производственного назначения, вводом их в эксплуатацию в целях предотвращения отступлений от проектов, ухудшающих условия труда, снижающих их безопасность;
- осуществляют надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- дают заключения по проектам строительных норм и правил, других нормативных документов о соответствии их требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, рассматривают и согласовывают проекты отраслевых и межотраслевых правил по охране труда;
- принимают необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых способов, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;
- запрашивают у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получают от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на них задач;
- ведут прием и рассматривают заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимают меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;
- осуществляют информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 356 ТК РФ).

7. Государственные инспекторы труда (правовые, по охране труда) при осуществлении надзорно-контрольной деятельности имеют право:

- беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения

инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности;

- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, 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;

- направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

- 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;

- выдавать разрешения на строительство, реконструкцию, техническое перевооружение производственных объектов, производст-

во и внедрение новой техники, внедрение новых технологий;

- выдавать заключения о возможности принятия в эксплуатацию новых или реконструируемых производственных объектов;
- привлекать к административной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при необходимости приглашать их в орган инспекции труда в связи с находящимися в производстве делами и материалами, а также направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности, предъявлять иски в суд;
- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в Государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), Государственный инспектор труда при выявлении нарушения трудового законодательства или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение десяти дней с момента его получения работодателем или его представителем (ст. 357 ТК РФ).

8. Государственные инспекторы труда при осуществлении надзорно-контрольной деятельности обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также нормативные правовые акты, регулирующие деятельность органов и должностных лиц органов федеральной инспекции труда.

Государственные инспекторы труда обязаны хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, ком-

мерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы (ст. 358 ТК РФ).

9. Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и руководствуются только Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 359 ТК РФ).
10. Порядок проведения проверок должностными лицами и органами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, ТК РФ, иными федеральными законами, а также решениями правительства Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

Государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют любые организации на всей территории Российской Федерации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. При инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Организации Вооруженных Сил Российской Федерации, органы пограничной службы, органы безопасности, органы внутренних дел, другие правоохранительные органы, исправительные учреждения, организации атомной и оборонной промышленности и другие подлежат инспекционным проверкам с особым порядком их проведения, который предусматривает:

- доступ только для государственных инспекторов труда, получивших заблаговременно соответствующий допуск;
- проведение проверок в назначенное время;
- ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий.

Особый порядок проведения инспекционных проверок устанавливается федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 360 ТК РФ).

11. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, Главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в судебном порядке. Решения Главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы в судебном порядке (ст. 361 ТК РФ).
12. Руководители и иные должностные лица организаций, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 362 ТК РФ).
13. Органы Федеральной инспекции труда осуществляют свою деятельность во взаимодействии с другими федеральными органами надзора и контроля, органами прокуратуры, федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями. Координация деятельности органов государственного надзора и контроля и органов общественного контроля, осуществляемой профессиональными союзами (их объединениями), по вопросам соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется Федеральной инспекцией труда (ст. 365 ТК РФ).
14. Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах осуществляется специальным органом, ведающим вопросами горного и промышленного надзора в Российской Федерации, который вправе следить за соблюдением норм по охране труда в организациях угольной, горноруд-

ной, горно-химической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей 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.

При исполнении обязанностей по надзору за безопасным ведением работ работниками специального органа, ведающего вопросами горного и промышленного надзора, независимы и подчиняются только закону (ст. 366 ТК РФ).

15. Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляется специальным органом, ведающим вопросами энергетического надзора в Российской Федерации. При проведении указанных мероприятий работниками специального органа, ведающего вопросами энергетического надзора, независимы и подчиняются только закону (ст. 367 ТК РФ).
16. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением организациями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется специальным органом, ведающим вопросами санитарно-эпидемиологического надзора в Российской Федерации. Работники специального органа, ведающего вопросами санитарно-эпидемиологического надзора, при осуществлении надзора за соблюдением организациями норм и правил независимы и подчиняются только закону (ст. 368 ТК РФ).
17. Государственный надзор за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности осуществляется специальным органом, ведающим вопросами надзора за ядерной и радиационной безопасностью в Российской Федерации. Лица, осуществляющие надзор за ядерной и радиационной безопасностью, обязаны доводить до сведения работников и работодателей информацию о нарушении норм ядерной и радиационной безопасности в проверяемых организациях. Работники специального органа, ведающего вопросами надзора за ядерной и радиацион-

ной безопасностью, при осуществлении надзора за ядерной и радиационной безопасностью независимы и подчиняются только закону (ст. 369 ТК РФ).

18. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства. Работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями. Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов (ст. 370 ТК РФ).

19. Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, в которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов об охране труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов 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 (ст. 370 ТК РФ).

20. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации. Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения (ст. 372 ТК РФ).

21. В случае если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового

права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора (ст. 372 ТК РФ).

22. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций, действующим в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В организации численностью свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному профсоюзному органу данной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

В организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями (ст. 377 ТК РФ).

Ответы к главе 4

1. Социальное партнерство в сфере труда (далее – социальное партнерство) – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).
2. Основными принципами социального партнерства являются:
 - равноправие сторон;
 - уважение и учет интересов сторон;
 - заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
 - содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
 - соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - полномочность представителей сторон;
 - свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
 - добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
 - реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
 - обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
 - контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (ст. 24 ТК РФ).

3. Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 25 ТК РФ).

4. Социальное партнерство осуществляется:

- на федеральном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;

- межрегиональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;

- региональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;

- отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

- территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

- локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда (ст. 26 ТК РФ).

5. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- участия работников, их представителей в управлении организацией;

- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров (ст. 27 ТК РФ).

6. Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками (ст. 29 ТК РФ).
7. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществления контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов (ст. 29 ТК РФ).

8. Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

9. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (ст. 32 ТК РФ).
10. Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем, представляют руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица. При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей (ст. 33 ТК РФ).
11. Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ).
12. Соглашение заключается между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции. По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения (ст. 45 ТК РФ).
13. Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне (ст. 45 ТК РФ).
14. Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с

ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации (ст. 45 ТК РФ).

15. Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации (ст. 45 ТК РФ).
16. Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства (ст. 45 ТК РФ).
17. Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования (ст. 45 ТК РФ).
18. Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами (ст. 46 ТК РФ).

19. Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах. Ра-

ботодатели, получившие указанное уведомление, обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя (ст. 47 ТК РФ).

20. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать 3 лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет (ст. 47 ТК РФ).

21. Соглашение действует в отношении:

- всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

- работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

- органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

В отношении работодателей – федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, соглашение действует также в случае, когда оно заключено от их имени соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления (ст. 34 ТК РФ). Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в частях третьей и четвертой настоящей статьи. В тех случаях, когда в отношении работников действуют одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

По предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликова-

ния соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению, руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и порядок опубликования предложения о присоединении к соглашению устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 48 ТК РФ).

22. Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к со-

глашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению, руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях (ст. 48 ТК РФ).

23. Объединение работодателей – некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления (ст. 33 ТК РФ).
24. Представителями работодателей – федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления (ст. 34 ТК РФ).

25. Основными формами участия работников в управлении организацией являются:
- учет мнения представительного органа работников;
 - проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
 - обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
 - участие в разработке и принятии коллективных договоров;
 - иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами (ст. 53 ТК РФ).
26. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:
- реорганизации или ликвидации организации;
 - введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 - профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
- Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).
27. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

28. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон, образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с Федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, правительство Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации. На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления. На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства. На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (ст. 35 ТК РФ).

Ответы к главе 5

1. Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями (ст. 36 ТК РФ).

2. В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:
 - условия и охрана труда;
 - режимы труда и отдыха (ст. 45 ТК РФ).
3. Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый

представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями (ст. 37 ТК РФ).

4. Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не

сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, одного или нескольких субъектов Российской Федерации, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров (ст. 37 ТК РФ).

5. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном ТК РФ (ст. 38 ТК РФ).
6. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:
- выплата пособий, компенсаций;
 - занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
 - рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
 - улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
 - экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
 - гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
 - оздоровление и отдых работников и членов их семей;
 - обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников (ст. 41 ТК РФ).
7. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ,

иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ст. 39 ТК РФ).

8. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).
9. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях (ст. 40 ТК РФ).

10. Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 33 ТК РФ. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (ч. 2–5 ст. 37, ст. 40 ТК РФ).
11. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:
 - формы, системы и размеры оплаты труда;
 - выплата пособий, компенсаций;
 - механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
 - занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
 - рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
 - улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

12. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст. 43 ТК РФ).
13. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).
14. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения (ст. 43 ТК РФ).
15. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, раз-

деления, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

16. При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую Государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).
17. Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).
18. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 50 ТК РФ).
19. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

Ответы к главе 6

6.1. Организация охраны труда на предприятии

№ п/п	Ответ	№ п/п	Ответ
1	а)	31	а)
2	б)	32	б)
3	а) ст. 209 ТК РФ	33	а), в)
4	г) п. 5.9, 5.10 «Метод. рекомендаций»: утв. пост. Минтруда России от 17.12.02 г. № 80	34	в)
5	б)	35	в), г)
6	б) п.п. 12 «Инстр. о порядке применения Списка...»: утв. Пост. Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.75. № 273/П-20	36	а)
7	г)	37	а)
8	б) ст. 217 ТК РФ	38	б)
9	в)	39	а)
10	в)	40	в)
11	д)	41	б)
12	г)	42	в)
13	а) п. 5.6 «Метод. рекомендаций»: утв. пост. Минтруда России от 17.12.02. № 80	43	б) п. 13.1 СанПиН 2.2.2/2.4-1340-03 «Гигиенические требования к персональным ЭВМ и организации работы»
14	б)	44	а)
15	а)	45	б)
16	в)	46	г)
17	г)	47	а) п. 3.4.6 Постановления МТ и СР РФ от 14.03.97 г. № 12
18	а)	48	в)
19	в)	49	а), б)
20	а)	50	г)
21	б) ГОСТ 12.0.230-2007 «Система управления охраной труда. Общие требования»	51	в)
22	б) ст. 212, 219, 221	52	г)
23	а)	53	б) ст. 218 ТК РФ, ст. 13.1 Закона № 181-ФЗ.
24	д)	54	а)

Окончание табл.

№ п/п	Ответ	№ п/п	Ответ
25	б)	55	а)
26	а)	56	а)
27	в)	57	д)
28	г)	58	в)
29	б)	59	б)
30	б)	60	а) п. 5.6 «Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»: утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.08.04 г. № 83

6.2. Трудовая дисциплина. Правила внутреннего трудового распорядка. Взыскания и поощрения работников

№ п/п	Ответ	№ п/п	Ответ	№ п/п	Ответ
1	а)	7	а)	12	а)
2	а)	8	г)	13	б)
3	б)	9	г) ст. 214 ТК РФ	14	г)
4	в)	10	б)	15	д)
5	а)	11	а)	16	а)
6	а)				

6.3. Организация обучения и инструктажа по охране труда

№ п/п	Ответ	№ п/п	Ответ
1	а)	31	г)
2	а)	32	г) п. 2.1.4 Порядка обучения по ОТ: утв. пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.03. № 1/29
3	б)	33	в) п. 2.2 Порядка обучения по ОТ: утв. пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.03. № 1/29

Продолжение табл.

№ п/п	Ответ	№ п/п	Ответ
4	г)	34	б) п. 2.3.2 Порядка обучения по ОТ: утв. пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.03. № 1/29
5	в) п. 2.1. Порядка обучения по ОТ: утв. пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.03. № 1/29	35	б) п. 2.3.2 Порядка обучения по ОТ: утв. пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.03. № 1/29
6	в) п. 2.1.2 Порядка обучения по ОТ: утв. пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.03. № 1/29	36	б) п. 2.2.4 Порядка обучения по ОТ: утв. пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.03. № 1/29
7	в)	37	а)
8	б) п. 2.1.6 Пост. Минтруда и Минобразования России от 10.01.03. № 1/29	38	а)
9	в)	39	д)
10	в) в соответствии с ответами «а» и «б» (ст. 225 ТК РФ; п. 7.2.4 ГОСТ 12.0.004-90; п. 2.2 Пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.2003)	40	в)
11	г)	41	в) п. 2.1.5, 2.1. Порядка обучения по ОТ: утв. пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.03. № 1/29
12	а)	42	г)
13	б) п. 2.3.1 и 3.2 Порядка обучения по ОТ: утв. пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.03. № 1/29	43	б)
14	б) п. 2.2.4 Порядка обучения по ОТ: утв. пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.03. № 1/29	44	в) п. 2.2.1 Порядка обучения по ОТ: утв. пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.03. № 1/29
15	в)	45	б)
16	б) п. 2.1.3, 2.1.4 Порядка обучения по ОТ: утв. пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.03. № 1/29	46	б) п. 2.1.6 Порядка обучения по ОТ: утв. пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.03. № 1/29
17	г)	47	а)
18	а)	48	б)
19	б) п. 5.2 Пост. МТ РФ от 08.04.94 г. № 30	49	в)

Окончание табл.

№ п/п	Ответ	№ п/п	Ответ
20	а) ст. 225 ТК РФ	50	б) п. 10.9.3 и 10.9.5 Правил по ОТ на предприятиях машиностроения ПОТ РО 14000-001-98: утв. Департаментом экономики машиностроения Минэкономики РФ от 12.03.98)
21	в)	51	б) ст. 371 ТК РФ; п. 5.4 «Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда»: утв. пост. Минтруда России от 17.12.02. № 80
22	в) ст. 212 ТК РФ; п. 2.2.4 Пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.03. № 119	52	в) п.п. 10.9.3 и 10.9.5 Правил по ОТ на предприятиях машиностроения ПОТ РО 14000-001-98: утв. Департаментом экономики машиностроения Минэкономики РФ от 12.03.98 г.
23	а) ст. ст. 212, 219, 225	53	б) п. 3. Порядка обучения по ОТ: утв. пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.03. № 1/29
24	а) п. 3.3 Порядка обучения по ОТ: утв. пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.03. № 1/29	54	б) п. 2.2.2 Порядка обучения по ОТ: утв. пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.03. № 1/29
25	б) ст. 14.2 ФЗ «Об основах ОТ в РФ» от 17.07.99 г. № 181-ФЗ	55	г)
26	б) ст. 225 ТК РФ.	56	б) п. 2.1.3 и 2.1.7 Порядка обучения по ОТ: утв. пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.03. № 1/29
27	г)	57	в) п. 2.3.1 Порядка обучения по ОТ: утв. пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.03. № 1/29
28	е)	58	г)
29	в)	59	б) п. 2.1.4 Пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.03 г.
30	д) п. 2.1.2 Порядка обучения по ОТ: утв. пост. Минтруда и Минобразования России от 13.01.03. № 1/29		

6.4. Труд женщин и подростков

№ п/п	Ответ	№ п/п	Ответ	№ п/п	Ответ
1	в)	5	а)	9	г)
2	в)	6	а)	10	а)
3	в)	7	г)	11	д)
4	а)	8	а)		

6.5. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда

№ п/п	Ответ	№ п/п	Ответ
1	г)	15	б) п. 1.5 Пост. МТ и СР РФ от 14.03.97 г. № 12
2	в) Письмо МФ РФ от 05.12.2000 г. № 16-00-16/232 и в соответствии с принятием ежегодного ФЗ «О бюджете ФСС РФ» на соответствующий год	16	а), б) п. 3.4.6 Пост. МТ и СР РФ от 14.03.97 г. № 12
3	в) в соответствии с ответами из перечисленных в п.п. «а» и «б»), а также с целью сертификации работ по охране труда в организации (п. 1.4 Пост. МТ и СР РФ от 14.03.97 г. № 12)	17	а) п. 1.2 Пост. МТ и СР РФ от 14.03.97г. № 12
4	г)	18	а) п. 5.5 и прил. № 3 к Пост. МТ и СР РФ от 14.03.97 г. № 12
5	а	19	б) прил. № 1 к Пост. МТ и СР РФ от 14.03.97 г. № 12
6	б)	20	а) прил. № 1 к Пост. МТ и СР РФ от 14.03.97 г. № 12
7	в) п. 5.6 Пост. МТ и СР РФ от 14.03.97 г. № 12	21	г)
8	а)	22	б) п. 3.4.6 Пост. МТ и СР РФ от 14.03.97 г. № 12
9	в) протоколом, к которому прилагаются документы, указанные в ответах п. «а» и «б») и план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации (п. 4.2 Пост. МТ и СР РФ от 14.03.97 г. № 12)	23	в) п. 3.4.6 Пост. МТ и СР РФ от 14.03.97 г. № 12

Окончание табл.

№ п/п	Ответ	№ п/п	Ответ
10	б)	24	а) прил. № 1 к Пост. МТ и СР РФ от 14.03.97 г. № 12
11	г) п. 1 ст. 22 ФЗ №125-ФЗ от 24.07.98 г.	25	а)
12	г)	26	б)
13	б) п. 3.2.5 Пост. МТ и СР РФ от 14.03.97 г. № 12	27	г) прил. № 1 к Пост. МТ и СР РФ от 14.03.97 г. № 12
14	а)	28	а)

6.6. Надзорные функции за соблюдением законодательства об охране труда

№ п/п	Ответ	№ п/п	Ответ
1	а)	16	г)
2	а) ст. 218 ТК РФ, ст. 13.1 Закона №181-ФЗ и п. 10 и 12 приказа МЗ и СР РФ от 29.05.06 г. № 413	17	а)
3	а) п. 1.4 Пост. МТ РФ от 08.04.94 г. № 30	18	а)
4	в)	19	г)
5	ж)	20	в) ст. 218 ТК РФ, п. 7 приказа МЗ и СР РФ от 29.05.06 г. № 413
6	в)	21	г) ст. 370 ТК РФ
7	г)	22	в)
8	б) п. 9.2 и 9.3 приказа МЗ и СР РФ от 29.05.06 г. № 413	23	а) ст. 370 ТК РФ
9	а) ст. 218 ТК РФ и ст. 10 и 12 приказа МЗ и СР РФ от 29.05.06 г. № 413	24	г)
10	г) Перечисленные в п. «а» и «б» (п. 4 Пост. МТ РФ от 08.04.94 г. № 30)	25	в)
11	в)	26	г)
12	в) ст. 218 ТК РФ и п. 12 приказа МЗ и СР РФ от 29.05.06 г. № 413	27	г)
13	г)	28	г) перечисленные в п. «а» и «б» (п. 4 Пост. МТ РФ от 08.04.94 г. № 30)
14	а), в)	29	в)
15	б)	30	г)

**6.7. Расследование, оформление и учёт несчастных случаев
на производстве**

№ п/п	Ответ	№ п/п	Ответ
1	б) ст. 230 ТК РФ	38	г) ст. 229 ТК РФ
2	г), е), з)	39	б)
3	б)	40	г)
4	б) ст. 229 ТК РФ	41	б)
5	д)	42	б) ст. 229 ТК РФ
6	а)	43	а) ст. ст. 227–231 ТК РФ № 197-ФЗ от 30.12.01 г.
7	г) возможно продление в соответствии с ответом «б» и дополнительно в соответствии с ответом «в» (ст. 229 ТК РФ)	44	а) ст. 230 ТК РФ
8	г)	45	в) ст. 229 ТК РФ
9	а)	46	г) ст. 231 ТК РФ
10	г)	47	г) выполнить требования ответов «а» и «б» (ст. 228 ТК РФ)
11	в)	48	б)
12	а)	49	б)
13	г) ст. 229 ТК РФ	50	б)
14	г) ст. 231 ТК РФ	51	б)
15	в)	52	в)
16	а)	53	б) ст. 229 ТК РФ
17	а)	54	в) ст. 230 ТК РФ
18	а) ст. 229 ТК РФ	55	г) п. 33 Пост. Правительства РФ № 967 от 15.12.2000 г.
19	г) ст. 230 ТК РФ	56	а) ст. 229.2 ТК РФ и ст. 14.1 Закона РФ от 24.07.98 г. № 125-ФЗ
20	б) ст. 229 ТК РФ	57	г) ст. 14.1 Закона РФ от 24.07.98 г. № 125-ФЗ
21	в) ст. 229 ТК РФ	58	г) ст. 221 ТК РФ
22	б) ст. 229 ТК РФ	59	в) ст. 229 ТК РФ
23	в)	60	д)
24	в) ст. 229 ТК РФ	61	в) ст. 229 ТК РФ
25	а)	62	г)
26	г)	63	в) п. 8 Пост. Правительства РФ № 967 от 15.12.2000 г.
27	а) ст. 229.2 ТК РФ и ст. 14.1 ФЗ РФ от 24.07.98 г. № 125-ФЗ	64	а)
28	б)	65	в)

№ п/п	Ответ	№ п/п	Ответ
29	г)	66	в)
30	а)	67	б)
31	в)	68	в)
32	а)	69	в) ст. 229.2 ТК РФ
33	в)	70	а) ст. 230 ТК РФ
34	в)	71	б)
35	г) ст. 8 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98 г. № 125-ФЗ	72	в)
36	в)	73	г)
37	в) п. 41 «Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»		

6.8. Участие представителей профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве

№ п/п	Ответ	№ п/п	Ответ
1	г) любое лицо из перечисленных в п. «а», «б» и «в» (ст. 229 ТК РФ)	7	г) любой орган из перечисленных в п. «а», «б» и «в» (ст. 231 ТК РФ)
2	в) ст. 229 ТК РФ	8	д) любой орган из перечисленных в п. «а», «б» и «в» (ст. 231 ТК РФ)
3	в) ст. 230 ТК РФ; ст. 39 «Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»: утв. пост. Минтруда России от 24.10.02 № 73	9	г) ст. 29 и 228.1 ТК РФ
4	а) ст. 229 ТК РФ	10	г) любое лицо из перечисленных в п. «а», «б» и «в» (ст. 229 ТК РФ)
5	г) ст. 14.1 Закона РФ от 24.07.98 г. № 125-ФЗ	11	б) ст. 229 ТК РФ
6	а)	12	а) ст. 230 ТК РФ

6.9. Социальное партнерство и социальная защита

№ п/п	Ответ	№ п/п	Ответ
1	а) п. 1.4 Пост. МТ РФ от 08.04.94 г. № 30	13	г)
2	а)	14	в)
3	а)	15	а)
4	а)	16	г)
5	г)	17	б)
6	г)	18	б)
7	г)	19	а)
8	а)	20	б) п. 5.4 Пост. МТ РФ от 8.04.94 г. № 30
9	г)	21	в)
10	а)	22	а)
11	а)	23	а)
12	г)	24	в)

Ответы к главе 7

Задача 1

Работодателем нарушаются:

- ст. 117 ТК РФ;

- список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утвержден постановлением Государственного комитета Совмина СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета профессиональных союзов 25.10.74 г. за № 298/п-22);

- постановление Правительства Российской Федерации № 870 от 20 ноября 2008 года «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными условиями», согласно которому дополнительный оплачиваемый отпуск не может быть менее 7 календарных дней.

Согласно Постановлению Правительства РФ № 870, минимальная доплата должна быть не менее 4 %.

Задача 2

Нарушена ст. 218 ТК РФ в отношении комиссии по охране труда. Выплата заработной платы не соответствует ст. 136 ТК РФ.

Задача 3

Нарушены требования следующих нормативных актов по охране труда. СНиП12-04-2002 «Безопасность труда в строительстве. Часть 2. Строительное производство», утвержденные постановлением Госстроя России от 17.09.2002 г. № 123.

Разборку зданий необходимо осуществлять на основе решений, предусмотренных в организационно-технической документации (ПОС, ППР и др.). Указанные решения должны быть разработаны после проведения обследования общего состояния здания (сооружения), а также фундаментов, стен, колонн, сводов и прочих конструкций.

По результатам обследования составляется акт, на основании которого осуществляется решение следующих вопросов:

- выбор метода проведения разборки;
- установление последовательности выполнения работ;
- установление опасных зон и применение при необходимости защитных ограждений;
- временное или постоянное закрепление или усиление конструкций разбираемого здания с целью предотвращения случайного обрушения конструкций;
- схемы строповки при демонтаже конструкций и оборудования.

Перед началом работ необходимо ознакомить работников с решениями, предусмотренными в ППР, и провести инструктаж о безопасных методах работы.

Разборку строений (демонтаж конструкций) необходимо осуществлять последовательно сверху вниз.

Запрещается разборка строений одновременно в нескольких ярусах по одной вертикали.

При разборке строений способом «валки» длина прикрепленных тросов (канатов) должна быть в 3 раза больше высоты здания.

Пояснения. Руководителями ООО «Востровское ЖКХ», ответственными за безопасное производство работ, не был разработан ППР на разборку деревянного здания, работники не были ознакомлены с решениями по безопасному выполнению работ. Выбор метода прове-

дения разборки и последовательности выполнения работ работники выбирали сами в процессе проведения этих работ.

Для выполнения работ по разборке деревянного здания была привлечена бригада вальщиков леса, то есть не обученные по соответствующей специальности рабочие, без надлежащего проведения инструктажа на рабочем месте по безопасному производству работ.

Инструктаж, проведенный бригадиром перед началом работ, не мог отражать всех требований безопасности, поскольку бригадир сам не был обучен методам безопасного производства данного вида работ.

Задача 4

Нарушены следующие требования нормативных актов по охране труда. СНИП12-04-2002 «Безопасность труда в строительстве. Часть 2. Строительное производство», утвержденные постановлением Госстроя России от 17.09.2002 г. № 123. Разборку зданий необходимо осуществлять на основе решений, предусмотренных в организационно-технической документации (ПОС, ППР и др.). Указанные решения должны быть разработаны после проведения обследования общего состояния здания (сооружения), а также фундаментов, стен, колонн, сводов и прочих конструкций. По результатам обследования составляется акт, на основании которого осуществляется решение следующих вопросов:

- выбор метода проведения разборки;
- установление последовательности выполнения работ;
- установление опасных зон и применение при необходимости защитных ограждений;
- временное или постоянное закрепление или усиление конструкций разбираемого здания с целью предотвращения случайного обрушения конструкций;
- меры безопасности при работе на высоте;
- схемы строповки при демонтаже конструкций и оборудования.

Перед началом работ необходимо ознакомить работников с решениями, предусмотренными в ППР, и провести инструктаж о безопасных методах работы.

Пояснения. ППР на демонтаж эстакады не составлялся, а работы производились на основе решений, предусмотренных Порядком организации работ по демонтажу металлоконструкций и трубопроводов эстакады в районе склада масел на промплощадке ООО «ТЭФ «Юникор», в котором отсутствовали решения по последовательности выполнения

работ, исключаящей самопроизвольное обрушение конструкции при демонтаже, и требования по безопасному производству работ.

Вследствие нарушения последовательности выполнения работ правая опорная часть последнего пролета эстакады была освобождена от закладной детали железобетонной опоры, три из пяти несущих уголков пролета правой части эстакады были срезаны, конструкция эстакады находилась в состоянии неустойчивого равновесия. При переходе газорезчика Ч. на подвешенную часть трубопровода из-за увеличения веса на консоли трубопроводов и ослабления крепления правой части пролета произошло обрушение эстакады.

К проведению работ повышенной опасности были привлечены работники, не указанные в наряде-допуске, с которыми не проводился инструктаж по безопасным методам работы.

Задача 5

Решение

1. Найдем условно-постоянные расходы после внедрения: объем продукции после внедрения минус прибыль – получим себестоимость $195\ 000 - 20\ 000 = 175\ 000$, 28 % от себестоимости = 49 000.

2. Так как производительность выросла на 6 %, то 195 000 – это 106 %, получим объем продукции до внедрения: 183 962 – это 100 %.

3. Условно-постоянные расходы до внедрения $49\ 000 - 1\ 900 = 47\ 100$ (28 %), отсюда получим себестоимость до внедрения 168 214 (100 %).

4. Получим прибыль до внедрения, она равна $183\ 962 - 168\ 414 = 15\ 748$. Объем продукции до внедрения минус себестоимость до внедрения.

5. От прибыли после внедрения отнимем прибыль до внедрения $20\ 000 - 15\ 748 = 4\ 252$ – годовой экономический эффект.

Годовой экономический эффект после улучшения санитарно-гигиенических условий труда составляет 4 252 руб.

Задача 6

Расчет возмещения ущерба проводится в соответствии с Постановлением ВС РФ об утверждении Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанными с ис-

полнением ими трудовых обязанностей (утв. 24.12.92 г. № 4214-1).
Среднемесячное возмещение ущерба составит:

$$(25\ 000 \times 0,3) \times 0,8 - 4\ 500 = 1\ 500 \text{ руб.}$$

Задача 7

Расчет производят согласно формуле:

$$M = (Z_{\text{уч}} + Z_{\text{м}}) \times D_{\text{об}} + A_{\text{ср.в}} - A_{\text{ср.уч}} \times D_{\text{тр}} + M_0,$$

где M – расходы предприятия на обучение;

$Z_{\text{уч}}$ – зарплата ученика;

$Z_{\text{м}}$ – зарплата мастера;

$D_{\text{об}}$ – дни обучения;

$A_{\text{ср.в}}$ – среднегодовая выработка трудящегося до травматизма;

$A_{\text{ср.уч}}$ – среднегодовая (приведенная) выработка ученика;

$D_{\text{тр}}$ – дни тренажа;

M_0 – затраты на материал при обучении.

$$M = (600 + 200) \times 40 + \{(780\ 000 - 30\ 000) : 250\} \times 50 + 3200 = \\ = 185\ 200 \text{ руб.}$$

Расходы на обучение рабочего, заменяющего пострадавшего, составят 185,2 тыс. руб.

Задача 8

Бытовые травмы в отчет по травматизму не включают.

$$K_{\text{ч}} = 1\ 000 N/P,$$

где N – число несчастных случаев за отчетный период;

P – среднесписочное число работников на предприятии.

$$K_{\text{ч}} = (7 + 3 + 1) : 560 \times 1000 = 196,4;$$

$$K_{\text{т}} = D/N,$$

где N – число несчастных случаев за отчетный период;

D – число дней нетрудоспособности.

$$K_{\text{т}} = (190 + 60 + 8) : 11 = 23,4.$$

Задача 9

Формула для расчета экономической эффективности:

$$\mathcal{E}_{\text{пр}} = K \times A_{\text{ср}} \times \Pi \times P,$$

где $\mathcal{E}_{\text{пр}}$ – экономический эффект от повышения производительности труда;

К – коэффициент «человек-машина» (0,62);

$A_{\text{ср}}$ – среднегодовая выработка;

П – изменение производительности труда (10–18 %);

Р – среднесписочное количество работников.

$$\mathcal{E}_{\text{пр}} = 0,62 \times 400\,000 \times 0,14 \times 23 = 798\,560 \text{ руб.}$$

Исходим из того, что по ГОСТ «Микроклимат» при повышении температуры в 2 раза производительность труда увеличивается на 10–20 %. Отсюда П составит примерно 14 %.

Задача 10

Среднедневная выработка рабочего:

$$C_{\text{р}_{\text{дв}}} = C_{\text{р}_{\text{гв}}} : N,$$

где $C_{\text{р}_{\text{гв}}}$ – среднегодовая выработка 1 работника;

N – количество рабочих дней в году (261).

$$C_{\text{р}_{\text{дв}}} = 480\,000 : 261 = 1839,1 \text{ руб.}$$

Недополучение продукции за время транспортировки пострадавшего составит:

$$C \times n \times C_{\text{р}_{\text{дв}}} = 4 \times 5 \times 1839,1 = 36\,782 \text{ руб.}$$

Зарплата рабочих за время транспортировки составит:

$$C \times n \times C_{\text{р}_{\text{дз}}} = 4 \times 5 \times 600 = 12\,000 \text{ руб.,}$$

где $C_{\text{р}_{\text{дз}}}$ – средний дневной заработок.

Все расходы предприятия составят:

$$N_{\text{в}_{\text{пр}}} = 36\,782 + 12\,000 + 1500 = 50\,282 \text{ руб.}$$

где $N_{\text{в}_{\text{пр}}}$ – недополученный объем производства.

Задача 11

1. Возмещение ущерба за первые 4 мес. 100 %. Среднемесячное возмещение ущерба составит:

$$(28\,000 \times 1,0) \times 1,0 = 28\,000 \text{ руб.} \times 4 \text{ мес.} = 112\,000 \text{ руб.}$$

2. Возмещение ущерба за вторые 6 мес. составит:

$$(28\,000 \times 1,0) \times 1,0 - 8\,400 = 19\,600 \text{ руб.} \times 6 \text{ мес.} = 117\,600 \text{ руб.}$$

3. Возмещение ущерба за 32 мес. составит:

$$(28\,000 - 8\,000) \times 1,0 \times 1,0 - 4\,200 = 15\,800 \text{ руб.} \times 32 \text{ мес.} = 505\,600 \text{ руб.}$$

4. Выплаты предприятия за весь период составят:

$$112 + 117,6 + 505,6 = 735,2 \text{ тыс. руб.}$$

Задача 12

1. $1\,900 \times 5 = 9\,500$.

2. $(4\,500 - 1\,900) \times 5 = 13\,000$ руб.

3. Общие потери составят: $13\,000 + 9\,500 = 22\,500$ руб.

Задача 13

Четыре бытовых несчастных случая в отчет не входят.

$$K_{\text{ч}} = 1000N/P,$$

где N – число несчастных случаев за отчетный период;

P – среднесписочное число работников на предприятии.

$$K_{\text{ч}} = (2 + 5 + 1) : 324 \times 1000 = 22,6;$$

$$K_{\text{т}} = D/N,$$

где N – число несчастных случаев за отчетный период;

D – число дней нетрудоспособности.

$$K_{\text{т}} = (61 + 89 + 32) : 8 = 19,8.$$

Задача 14

Реализация продукции по 2 000 руб. даст 16 млн руб. за год.

Реализация продукции по 1 900 руб. даст 15,2 млн руб. за год.

Таким образом, 800 000 руб. предприятие получило дополнительно (прибыль)

Следовательно затраты в 500 000 руб. окупились менее чем за год. А это очень высокий показатель эффективности проведенного мероприятия, так как нормативные значения окупаемости меньше 12,5 лет (этот срок окупаемости считается эффективным).

Задача 15

Определить убытки из-за недоданой продукции в результате производственного травматизма, если число человеко-смен невыхода на работу из-за производственного травматизма составляет 220, среднесписочное число работающих – 630, а стоимость валовой продукции 52 млн руб.

В году должно быть 630×250 рабочих дней = 157 500 человеко-смен.

На 1 смену приходится продукции на $52\,000\,000 : 157\,500 = 330,2$ руб.

Следовательно, недополучено $330,2 \times 220 = 72\,664$ руб.

Задача 16

1. 38×224 дня = 8512 за год при нормативной потере рабочие должны отработать.

2. $8\,512 \times 7,8 : 9,2 = 7\,217$ дней до внедрения мероприятий.

3. $7\,217 : 8812 \times 100 \% = 81,9 \%$.

Следовательно, производительность за год увеличилась на 18,1 %.

Задача 17

$(450\,000 + 180\,000) : 95\,000\,000 \times 100 \% = 0,66 \%$.

Задача 18

Должно быть человеко-смен за этот период $20\,000 + 200 = 20\,200$.

1 человеко-смена стоит $150\,000\,000 / 20\,000 = 7\,500$ руб.

Потери составят $200 \times 7\,500 = 1\,500\,000$ руб., или 10 %.

Задача 19

Пять бытовых несчастных случая в отчет не входят.

$K_q = 1000N/P$,

где N – число несчастных случаев за отчетный период;

P – среднесписочное число работников на предприятии.

$K_q = (3 + 4 + 1 + 1 + 1) : 670 \times 1000 = 14,9$;

$K_T = D/N$,

где N – число несчастных случаев за отчетный период;

D – число дней нетрудоспособности.

$K_T = (51 + 56 + 10 + 27 + 15) : 10 = 15,9$.

Задача 20

Страховые взносы на сумму компенсации морального вреда, выплаченную работодателем по представлению профсоюзной инспекции труда на основании соглашения о компенсации морального

вреда, работникам, занятым во вредных условиях труда, в связи с причинением вреда здоровью данных работников бездействием работодателя (меры по защите работников, занятых во вредных условиях труда, не были предприняты, и предусмотренные законодательством за выполнение работ с вредными и опасными условиями труда надбавки и компенсации не были выплачены), не начисляются.

Обоснование. В соответствии с ч. 1 ст. 7 Федерального закона от 24.07.2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» объектом обложения страховыми взносами для организаций признаются, в частности, выплаты и иные вознаграждения, начисляемые в пользу физических лиц в рамках трудовых отношений.

В то же время не подлежат обложению страховыми взносами все виды установленных законодательством РФ, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), связанных с возмещением вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья (п. «а» п. 2 ч. 1 ст. 9 Закона № 212-ФЗ).

В силу ст. 212 Трудового кодекса РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Согласно ст. 370 ТК РФ, профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право, в частности, проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации; направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения; осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями – индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Согласно ст. 21 ТК РФ, работник имеет право на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами. Возмещение работнику морального вреда производится работодателем в соответствии со ст. 237 ТК РФ. Указанной статьей определено, что моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора, факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. Таким образом, из ст. 237 ТК РФ следует, что работодатель может возмещать работникам моральный вред либо по соглашению сторон, либо по решению суда.

Понятие морального вреда и условия его компенсации предусмотрены нормами ст. 151 Гражданского кодекса РФ. Согласно ст. 151 ГК РФ, если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежа-

щие гражданину другие нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда. Таким образом, необходимыми условиями компенсации морального вреда являются реальное причинение вреда и виновные противоправные действия (бездействие) причинителя вреда.

В данном случае проведенной ОПИТ РОСТ независимой экспертизой оценки условий труда работников выявлены нарушения в области охраны труда, выразившиеся в непринятии работодателем (бездействии) необходимых мер защиты работников, занятых во вредных условиях труда. В результате работникам был причинен моральный вред, который был нанесен здоровью в связи с повышенным профессиональным риском и не компенсирован выплатами в связи с вредными и опасными условиями труда. Принимая во внимание, что размер компенсации морального вреда, причиненного работникам неправомерными действиями (бездействием) работодателя, определен соглашением сторон, факты реального причинения вреда работникам и бездействия работодателя подтверждены результатами независимой экспертизы, проведенной в установленном порядке, а также учитывая, что п. 2 ч. 1 ст. 9 Закона № 212-ФЗ не делает исключений в отношении компенсаций морального вреда, мы считаем, что страховые взносы на сумму вышеуказанной компенсации не начисляются на основании п. «а» п. 2 ч. 1 ст. 9 Закона № 212-ФЗ.

Задача 21

Продолжительность ежегодного основного отпуска работника исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Работодатель, предоставляя работнику ежегодный основной оплачиваемый отпуск, должен оплатить все дни нахождения работника в отпуске, независимо выпадает день отпуска на рабочий или выходной день работника.

Задача 22

Решение

1. Найдем условно-постоянные расходы после внедрения: объем продукции после внедрения минус прибыль – получим себестоимость $195\ 000 - 20\ 000 = 175\ 000$, 28 % от себестоимости = 49 000.

2. Так как производительность выросла на 6 %, то 195 000 – это 106 %, получим объем продукции до внедрения: 183 962 – это 100 %.

3. Условно-постоянные расходы до внедрения 49 000 – 1 900 = = 47 100 (28 %), отсюда получим себестоимость до внедрения 168 214 (100 %).

4. Получим прибыль до внедрения, она равна 183 962 – 168 414 = = 15 748. Объем продукции до внедрения минус себестоимость до внедрения.

5. От прибыли после внедрения отнимем прибыль до внедрения 20 000 – 15 748 = 4 252 – годовой экономический эффект.

Годовой экономический эффект после улучшения санитарно-гигиенических условий труда составляет 4 252 руб.

Задача 23

В соответствии с Трудовым кодексом РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, который нанесен по вине работника. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Однако на основании ст. 247 ТК РФ работодатель обязан до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт. Согласно ст. 248 ТК РФ, взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом. Также существуют обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества вверенного работнику.

Задача 24

Для установления звания «Ветеран труда» вам необходимо обратиться в суд с исковыми требованиями к управлению Соцзащиты Усть-Абаканского района и к Министерству труда Республики Хакасии с исковыми требованиями «О признании знака “Ударник двенадцатой пятилетки” основанием для присвоения звания “Ветеран труда”». Судебная практика по вашему вопросу положительная. Необходимо правильно составить исковое заявление.

Задача 25

Привлечь Вас к дисциплинарной ответственности за обращение в правоохранительные органы работодатель не может. Однако в соответствии со ст. 192 ТК РФ за нарушение трудовой дисциплины, недобросовестное выполнение обязанностей работодатель может привлечь к дисциплинарной ответственности с соблюдением процедуры, установленной ст. 192, 193 ТК РФ.

Приказ о наложении дисциплинарного взыскания вы можете обжаловать:

- в комиссию по трудовым спорам;
- Государственную инспекцию по труду;
- прокуратуру;
- в суд.

Срок для обжалования в суд 3 месяца с момента ознакомления с приказом.

Задача 26

Увольнение в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности, при условии наличия вины работника, дающей основание для утраты доверия (п. 45 Пост. Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. в редакции Пост. Пленума СВ РФ от 28.12.2006 г. № 63). В данном случае увольнение может состояться по п. 7. ст. 81 ТК РФ.

Задача 27

Согласно вашему письму, следует понимать, что после обращения вами в Государственную инспекцию по труду Республики Хакасия по вопросу невыплаты вам заработной платы (автор не указал в вопросе за какой период) работодатель вас перевел на нижеоплачиваемую работу (на какой срок?) в размере «около» 4 611 руб. Возникает вопрос: есть ли у вас трудовой договор?

Согласно ст. 72.1 ТК РФ перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника. Кроме того, перевод на нижеоплачиваемую работу не может работодателем использоваться в качестве дисциплинарного взыскания. Выслуга лет входит в состав 4 611 руб., а районный и северный коэффициент не входят в силу следующего.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ, с 1 июня 2011 г. – 4 611 руб.). Согласно ст. 135 ч. 1, 2 ТК РФ, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включающими размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера. При этом, как следует из содержания ст. 129 ТК ч. 2, 5, тарифные ставки, оклады, представляющие собой фиксированный размер оплаты труда работника, соответственно за выполнение нормы труда определенной сложности за календарный месяц, а равно базовые оклады, то есть минимальные оклады, ставки заработной платы устанавливаются без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. В силу сказанного, именно раз-

меры тарифных ставок, как и базовых окладов, базовых ставок заработной платы, определяющие месячную заработную плату работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) в нормальных условиях труда, не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, указанного в части первой ст. 133 ТК РФ.

Задача 28

Вам практически правильно разъяснили, но если быть точными, то расклад такой: 4611 руб. + районный коэффициент (1,3) + надбавка за стаж работы (1,3). Вот так правильно!

Все это в соответствии с определением Верховного Суда РФ от 07.10.2011 г. № 3-В11-31 (http://www.vsrp.ru/stor_pdf.php?id=460888).

Задача 29

Кроме докладной, еще в соответствии со ст. 193 ТК РФ с работника до наложения взыскания необходимо взять объяснительную, поскольку наложение взыскания возможно только за «виновное отсутствие» на рабочем месте.

Чтобы определить, считается ли это дисциплинарным проступком, нужно четко понять, что является рабочим местом работника (в соответствии с трудовым договором). Если договором установлено рабочее место, Правилами внутреннего трудового распорядка установлен режим рабочего времени, работник с ним ознакомлен под роспись и при этом отсутствовал на рабочем месте без уважительной причины, то это дисциплинарный проступок.

Задача 30

В соответствии с ч. 1 ст. 286 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Основанием для предоставления отпуска по совмещаемой работе одновременно с отпуском по основной работе, в том числе авансом, может служить справка с основного места работы о времени ежегодного оплачиваемого отпуска. На основании ч. 2 ст. 286 ТК РФ,

если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель обязан по просьбе работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. По просьбе работника отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться как на весь период, составляющий разницу между продолжительностью отпусков, так и на более короткий срок.

Задача 31

Статья 113 ТК РФ запрещает привлекать к работе в любой из выходных дней, положенных работнику в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, а также в нерабочий праздничный день, за исключением случаев, указанных в ч. 2, 4 ст. 113 ТК РФ, и только с письменного согласия работника:

1) для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствия производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного и муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа данной организации. Так же ст. 113 ТК РФ допускает привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций: кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников в организациях, финансируемых из бюджета, в порядке, устанавливаемом правительством Российской Федерации, а в иных организациях – в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

Инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут быть с их согласия привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни при условии, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом указанные работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Во всех случаях привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться только по письменному согласию работника.

Что касается оплаты труда, то согласно ч. 1, 2 ст. 153 ТК РФ работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- 1) сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- 2) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- 3) работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. При этом по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Задача 32

Согласно ст. 125 ТК РФ отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника.

Задача 33

В соответствии со ст. 29, 30 Трудового кодекса РФ первичные профсоюзные организации являются представителями работников, и только в случае, если профсоюзной организации нет или она не является правомочной, может создаваться иной представительный орган. Поэтому все переговорные процессы по коллективному договору, принятие локальных нормативных актов в учреждении, включая по-

ложение об оплате труда, правила внутреннего трудового распорядка будут проводиться по инициативе либо с учетом мнения первичной профсоюзной организации вашего учреждения. Обращаем ваше внимание на то, что права профессиональных союзов изложены в главах 4 и 50 ТК РФ и в отдельных статьях этого законодательного документа, а вот упоминания о таком органе, как Совет трудового коллектива, в нем не содержится. Следовательно, взаимодействовать в области социального партнерства и защиты трудовых прав работников работодатель обязан с единственным правомочным представительным органом – первичной профсоюзной организацией учреждения.

Задача 34

Статья 256 Трудового кодекса РФ определяет, что отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости). Таким образом, период с марта 1998 года по сентябрь 1999 года, когда вы находились в отпуске по уходу за ребенком, не будет засчитан в стаж, учитываемый при досрочном назначении трудовой пенсии.

В специальный трудовой стаж, дающий право на досрочное назначение пенсии, включается период нахождения женщин в отпуске по уходу за ребенком до 6 октября 1992 года, то есть до вступления в силу Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 года № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации», который внес изменения в ст. 167 КЗоТ РФ об исключении возможности зачета в льготный стаж периодов нахождения женщин в отпуске по уходу за ребенком.

Задача 35

Установленный в начале учебного года объем нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов. Только эти случаи можно отнести к «причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда». Эта норма относится и к ситуации уменьшения нагрузки на следующий год.

В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки, а также изменение характера работы, возможно только по взаимному согласию сторон. Таким образом, руководители образовательных учреждений лишены права письменного согласия педагога (в т.ч. молодых специалистов и учителей, получающих трудовую пенсию) допускать уменьшение их учебной нагрузки в связи с приемом на работу других учителей (в том числе совместителей). Нельзя также произвольно перераспределять учебную нагрузку между педагогами, либо предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим её, помимо основной работы, в той же школе (прежде всего, это касается школьной администрации).

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется её объем и преемственность предметов в классах. Принимая во внимание, что о предстоящих изменениях условий трудового договора, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, определение учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год также необходимо осуществлять не менее чем за два месяца до его начала.

Задача 36

Отраслевое соглашение рассчитано на безусловное его выполнение в полном объеме, однако, кроме общего положения о включении в рабочее время подготовительных мероприятий, время приема пищи, обусловленного в отраслевом соглашении, сторонам следует договориться о конкретном размере этого рабочего времени в коллективном договоре, потому как в разных организациях даже одной отрасли он может отличаться.

Задача 37

Допустимо или нет – это решают члены профсоюза, и если они сочтут это недопустимым, у них есть право выбрать себе другого профсоюзного лидера.

Задача 38

На ваш вопрос об индексации заработной платы работникам разреза «Степной» Федерация профсоюзов Республики Хакасия разъясняет следующее.

Индексация заработной платы в организации в соответствии со ст. 134 ТК РФ проводится на условиях и в порядке, установленном коллективным договором, соглашением, локальными нормативными документами.

Для того чтобы условия коллективного договора, соглашения своевременно исполнялись, необходимо вести полномочными сторонами контроль за выполнением этих условий, в том числе и по индексации заработной платы и добиваться их выполнения в полном объеме обращаясь в Государственную инспекцию по труду, судебные органы. Если все-таки по каким-либо причинам индексация за прошлое время не проводилась, то очередная будет проводиться на размер фактической заработной платы на 01.04.2011 г.

Задача 39

Ваше сообщение свидетельствует о нарушении режима рабочего времени и времени отпуска. Остановить нарушения можно, обратившись в Государственную инспекцию труда в Республике Хакасия, либо прокуратуру Аскизского района.

Задача 40

Трудовой договор – это:

1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, регулируемые Трудовым кодексом РФ.
2. Выполнение работы по определенной специальности, квалификации с подчинение правилам внутреннего распорядка.
3. Обеспечение здоровых безопасных условий труда, инструментом, материалами, местом для выполнения работы.
4. Установление и выплаты заработной платы не реже двух раз в месяц.
5. Гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом (при направлении в командировки, при совмещении работы с обучением, повышение квалификации и т.д.).

6. Ответственность за нарушение или невыполнение условий договора (дисциплинарная, административная, уголовная).

7. Защита нарушенных прав комиссией по трудовым спорам, инспекции по труду, судам.

8. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Договор гражданско-правового характера – это:

1. Отношения между поручителем и исполнителем, регулируемые Гражданским кодексом РФ.

2. Выполнение поручаемой работы, место и время определяет исполнитель.

3. Исполнитель сам обеспечивает себя материалами и инструментами для выполнения работы.

4. Получает вознаграждение по выполнению поручаемой работы.

5. Гарантии и компенсации могут предоставляться только при условии их включения в договор.

6. За нарушение договорных условий предусмотрена только гражданско-правовая ответственность.

7. Защита прав только в судебном порядке.

8. Прекращается действие гражданско-правового договора в случае

- выполнения работ;
- по соглашению сторон;
- по решению суда;
- в случае непреодолимой силы.

В соответствии со ст. 11 Трудового Кодекса в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера регулируются трудовые отношения, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Задача 41

Согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ, заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Исходя из определения заработной платы, установленной ст. 129 Трудового кодекса РФ, в величину вашей заработной платы включены установленные трудовым договором премиальные выплаты и доплаты за

вредные условия труда, поэтому работодателем не нарушены нормы действующего законодательства, регулирующие оплату труда.

Задача 42

На данный момент Постановление Президиума Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов №298/П-22 от 25.10.1974 г. не применяется, поскольку противоречит Трудовому кодексу Российской Федерации (определение Верховного Суда Российской Федерации от 04.04.2012 г. № АКПИ12-317).

В настоящее время действует ст. 117 ТК РФ и Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда», где сказано, что работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда, гарантии и компенсации устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест.

Минимальные гарантии, установленные постановлением правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870:

1) сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 ч в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ;

2) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней;

3) повышение оплаты труда – не менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

По результатам аттестации рабочих мест гарантии и компенсации, установленные в постановлении правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870, могут быть и выше. Если по результатам аттестации установлено, что вы работаете во вредных условиях труда, то действия администрации неправомерны. Независимо от того, предусмотрено это в коллективном договоре или нет.

Задача 43

Работодатель обязан обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с требованиями ст. 212 Трудового кодекса РФ. Приказом Министерства здравоохранения и со-

циального развития РФ от 31 августа 2007 г. № 569 утвержден «Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», в соответствии с которым аттестации рабочих мест по условиям труда подлежат все имеющиеся в организации рабочие места, как стационарные, так и нестационарные, то есть места с территориально меняющимися рабочими зонами, где рабочей зоной считается часть рабочего места, оснащенная необходимыми средствами производства, в которой один или несколько работников выполняют сходную по характеру работу или операцию (слесари-сантехники, слесари-электрики, строительные рабочие и др.).

Аттестация нестационарных рабочих мест проводится путем предварительного определения типичных технологических операций с относительно стабильным набором и величиной вредных и(или) опасных производственных факторов и последующей оценки этих операций. Время выполнения каждой операции определяется экспертным путем (на основании локальных нормативных актов). Таким образом, рабочие места дворника, уборщика лестничных клеток, должны рассматриваться как нестационарные рабочие места и также подлежат аттестации по условиям труда.

Задача 44

Проводить аттестацию рабочих мест обязаны все компании (ст. 212 ТК РФ). Если такую процедуру не проводить, то должностное лицо и саму организацию можно привлечь к весьма серьезной административной ответственности.

Так, согласно ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях, на должностное лицо может быть наложен штраф в размере от 1000 до 5000 руб., на организацию – от 30 000 до 50 000 руб. Кроме того, деятельность фирмы может быть приостановлена на срок до 90 сут. За повторное нарушение руководителя могут дисквалифицировать на срок от одного года до трех лет. Порядок проведения аттестации рабочих мест утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 569. Следует заметить, что провести аттестацию вы можете как своими силами, так и прибегнув к услугам сторонней организации.

Задача 45

Для отнесения рассматриваемых расходов к той или иной статье следует определить, являются ли компенсации, выплачиваемые работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составной частью заработной платы.

Согласно ст. 129 ТК РФ, заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Согласно ст. 146 ТК РФ, оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. Размер такого повышения устанавливается в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

В то же время трудовым законодательством предусмотрены определенные денежные выплаты, которые не относятся к заработной плате. Так, ст. 164 ТК РФ определено, что компенсациями являются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами. Например, при направлении в служебные командировки работникам возмещаются дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные). Именно к таким компенсациям относится компенсация, выплачиваемая работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная в соответствии с положениями ст. 219 ТК РФ. При этом данные выплаты должны быть установлены коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором. Учитывая положения ст. 164, ст. 219 ТК РФ, представляется возможным сделать следующий вывод: компенсация, выплачиваемая работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная в соот-

ветствии с положениями ст. 219 ТК РФ, не относится к заработной плате.

Трудовое законодательство не уточняет порядок документального оформления и обоснования размеров данных компенсаций. Во избежание разногласий с контролирующими органами, бюджетному учреждению в рассматриваемой ситуации необходимо обратить внимание на следующее.

1. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 ТК РФ). Иными словами, компенсация может быть установлена только по итогам аттестации рабочих мест.

2. Статьей 210 ТК РФ предусмотрен самостоятельный вид компенсаций за тяжелую работу и работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда. Такие компенсации выплачиваются работодателем в дополнение к повышенной оплате труда, предусмотренной ст. 146, 147 ТК РФ.

3. Компенсационный характер выплат должен подтверждаться наличием количественной оценки расходов, понесенных физическим лицом в результате занятости на работах с вредными, тяжелыми или опасными условиями труда, либо денежной оценки ущерба здоровью, вызванного вредными, опасными или тяжелыми условиями труда. Кроме того, должна быть подтверждена невозможность устранения указанных условий при современном техническом уровне производства и организации труда. Иными словами, если на основании аттестации рабочих мест просто установлена дополнительная выплата в процентном отношении от оклада, то она вполне может быть квалифицирована в качестве составляющей заработной платы.

4. Компенсация не должна включаться в различные расчеты в качестве составляющей фонда оплаты труда, устанавливаться положениями об оплате труда и т.п.

Невыполнение любого из приведенных выше правил – повод для разногласий с контролирующими органами. Приведенная выше позиция подтверждается и специалистами финансового ведомства (смотрите, например, письма Минфина России от 10.12.2009 г. № 03-04-06-02/89, от 21.08.2007 г. № 03-04-07-02/40).

Задача 46

Работникам на работах с вредными условиями труда по установленным нормам выдаются бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты, о чем говорится в ст. 222 ТК РФ. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 л за смену независимо от ее продолжительности. Со 2 июня 2009 г. норма выдачи молока определена приказом Минздравсоцразвития от 16.02.2009 г. № 45н. Названным документом утверждены:

- новые нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов;

- порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;

- перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов.

Молоко выдается в дни, когда работники фактически заняты на работах с вредными условиями труда. По результатам проведенной аттестации рабочих мест и условиям труда установлено, что на отдельных местах воздействие на работника вредных производственных факторов не превышает установленных нормативов. В этом случае работодатель вправе с учетом мнения профсоюзного органа (первичной профсоюзной организации) или иного уполномоченного сотрудниками органа (иного представительного органа работников) принять решение о прекращении бесплатной выдачи молока. Сказанное следует из п. 7 приложения к постановлению Минтруда России от 31.03.2003 г. № 13 и п. 13 приложения 1 к приказу Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 г. № 45н.

В рассматриваемом случае профсоюзный комитет не согласился с решением администрации об отмене выдачи молока работникам. В такой ситуации нужно руководствоваться ст. 371, 372 ТК РФ, в которых приводится процедура принятия решения работодателем с учетом мнения профсоюзного органа. Кроме того, на основании ст. 216.1 ТК РФ для оценки качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и правильности предоставления работникам бесплатного молока необходимо провести государственную экспертизу условий труда.

Задача 47

Существуют два варианта ответа на этот вопрос.

Первый вариант вытекает из систематического толкования Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 г. № 569, ст. 217 ТК РФ, приказа Минздравсоцразвития РФ от 1.04.2010 г. № 205н, а также Постановления Минтруда РФ от 8 февраля 2000 г. № 14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации».

Аттестующая организация – организация, привлекаемая для аттестации рабочих мест по условиям труда. Аттестующая организация входит в состав аттестационной комиссии организации, в которой проводится аттестация рабочих мест на паритетной основе. При отсутствии службы охраны труда в организации, специалиста по охране труда (штатного или нештатного), работодатель привлекает к работе по аттестации только аккредитованную Минздравсоцразвития РФ аттестующую организацию. Ответственное лицо аттестующей организации подписывает протоколы измерений и оценок факторов производственной среды и трудового процесса, оценки травмобезопасности рабочих мест и обеспеченности работников СИЗ, выполненные организацией, проводившей измерения и оценки. Протоколы также заверяются печатью аттестующей организации. Представители аттестующей организации – члены аттестационной комиссии – подписывают карты аттестации и протоколы заседания аттестационной комиссии.

Второй вариант сформулирован на основании устоявшихся представлений специалистов, занимающихся вопросами аттестацией рабочих мест после утверждения приказа Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 569.

Аттестующая организация – независимая организация, оказывающая услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда на основании договора с организацией (перечень оказываемых услуг определяется договором). Обязательное требование работодателя к аттестующей организации – наличие аккредитации в области измерений и оценок, необходимых при аттестации рабочих мест, по условиям труда. Оба определения имеют право на существование.

Задача 48

Постановлением правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 определено, что компенсации, устанавливаемые по результатам аттестации, не должны быть менее тех, которые указаны в постановлении. Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации определяет размеры компенсаций в зависимости от класса условий труда, а также условия их предоставления (постановление правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 321 п. 5.2.79.1.).

Требования о применении постановления правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 незаконно до тех пор, пока не будут утверждены в установленном законодательством порядке конкретные размеры компенсаций в зависимости от класса условий труда и условия их предоставления.

Задача 49

В соответствии со ст. 215 ТК РФ новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности. Запрещаются применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля, и токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

В случае использования новых или не применявшихся у работодателя ранее вредных или опасных веществ, он обязан до начала использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, меры по сохранению жизни и здоровья работников. На основании ст. 215 ТК РФ можно сделать вывод, что перечень вредных веществ, который может выделяться в воздух производственных помещений в организации, должен быть известен до ввода рабочих мест в эксплуатацию. При включении в перечень тех или иных вредных веществ аттестационная комиссия должна руководствоваться информацией, содержащейся в технологической документации, результата-

ми ранее проводившихся исследований содержания вредных веществ в воздухе и с учетом жалоб работников на условия труда.

Следует руководствоваться п. 1.6. приложения 9 к руководству Р 2.2.2006-05: при выделении в воздушную среду сложной смеси химических веществ известного и относительно постоянного состава контроль загрязнений воздуха проводится по ведущему (определяющему клинические проявления интоксикации) и/или наиболее характерному (определяющему состав) компоненту этой смеси (согласно ст. 215 ТК РФ устанавливается специалистами органов и учреждений Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека до принятия в эксплуатацию производственных объектов, а не в ходе аттестации рабочих мест по условиям труда).

Задача 50

Аттестация считается завершенной после издания соответствующего приказа работодателем. В соответствии с Порядком, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 г. № 569, обязательная переаттестация должна проводиться в следующих случаях:

- 1) после замены производственного оборудования;
- 2) изменения технологического процесса, средств коллективной защиты и другое;
- 3) при выявлении нарушений порядка аттестации по требованию должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 4) при выявлении нарушений порядка аттестации по требованию органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, уполномоченных на проведение государственной экспертизы условий труда.

Результаты переаттестации оформляются соответствующими протоколами, при этом заполняется новая карта аттестации или вносятся изменения в оформленную ранее. В случаях иных изменений, рекомендуется:

1) аттестационной комиссии организации провести анализ материалов на пригодность (комиссия создается на основании приказа руководителя, можно также привлечь аттестующую организацию);

2) решение аттестационной комиссии оформить соответствующим протоколом заседания аттестационной комиссии, в котором указать перечень изменений в материалы аттестации;

3) протокол приложить к материалам аттестации;

4) завести журнал регистрации изменений в материалы аттестации рабочих мест.

Если «юридический адрес» или «место государственной регистрации юридического лица» и место деятельности организации не совпадают, то, в случае изменения «юридического адреса», результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны.

Задача 51

Протоколы измерений по программе производственного контроля могут быть использованы для обоснованного составления Перечня рабочих мест рабочих мест согласно приложению № 1 к Порядку, утвержденному приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 г. № 569, с целью сокращения объемов измерений и оценок при аттестации рабочих мест по условиям труда. В качестве результатов аттестации протоколы СЭС могут использоваться только в случае их полного соответствия требованиям п. 18 Порядка, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 г. № 569.

Задача 52

Документы аттестации рабочих мест по условиям труда рекомендуется хранить в организации в течение 45 лет (п. 8 Порядка, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 г. № 569). Порядок ограничивает максимальный срок проведения аттестации каждого рабочего места – не реже 1 раза в 5 лет. В случае замены производственного оборудования, изменения технологического процесса, средств коллективной защиты и других изменений, а также по требованию государственной инспекции труда и государственной экспертизы условий труда, аттестация должна проводиться повторно. Затраты на нее включаются в себестоимость продукции.

В случае переезда организации, потребуется создать комиссию по аттестации, актуализировать перечень рабочих мест, подлежащих аттестации, провести измерения и оценки по факторам, которые изменились (физические, химические биологические, травмобезопасность), оформить новые карты аттестации или внести соответствующие изменения в имеющиеся, оформить ведомости результатов аттестации, разработать новый план мероприятий по улучшению условий труда, оформить протокол заседания аттестационной комиссии, издать приказ о завершении аттестации.

Задача 53

Так как гигиенические нормативы условий труда (ПДК, ПДУ) разработаны на 40-часовую рабочую неделю и 8-часовой рабочий день, то, чтобы измеренное значение можно было сравнить с ПДК (ПДУ), по ряду факторов необходимо произвести перерасчет измеренных уровней факторов на время их воздействия. Для каждого фактора предусмотрены свои методики расчета. Ссылки на эти методики имеются в руководстве Р 2.2.2006-05. Чтобы правильно определить класс условий труда, время воздействия оцениваемого фактора должна быть определено с точностью до одной минуты. Требования к погрешности определения времени методиками не предусмотрены. Ответственность за правильность определения времени несет аттестационная комиссия организации, в которой проводится аттестация рабочих мест по условиям труда.

Задача 54

Сроки проведения аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливаются исходя из того, что каждое рабочее место должно быть аттестовано не реже одного раза в пять лет. Рабочее место может быть аттестовано только после проведения оценки фактического состояния условий труда на рабочем месте в соответствии с разделом VI Порядка, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 г. № 569. Рабочее место признается аттестованным аттестационной комиссией. Порядком предусмотрено внесение результатов аттестации в строку карты аттестации рабочего места по условиям труда «Заключение аттестационной комиссии», следовательно, датой отсчета максимального срока следующей аттестации каждого ра-

бочего места является последняя дата подписания каждой карты аттестации председателем или членами аттестационной комиссии. Следует планировать сроки начала следующей аттестации таким образом, чтобы период между датами подписания карты аттестации одного и того же рабочего места не превышал 5 лет.

Задача 55

В соответствии с Руководством Р 2.2.2006-05 фактор «АПФД» оценивается по среднесменной концентрации пыли, которая рассчитывается за 8-часовую рабочую смену и 40-часовую рабочую неделю. Решение аттестационной комиссии о необходимости включения в аттестацию АПФД может быть принято на основании протоколов ранее проведенных измерений и времени выполнения работ по заточке инструмента каждым работником. Например, при вдыхании работником пыли с концентрацией в 10 раз более среднесменной ПДК в течение 48 мин каждую смену (10 % от 8-часовой смены) среднесменная концентрация не превысит ПДК. При превышении ПДК в 1,1 раза продолжительность вдыхания пыли может составлять 436 мин (90 % от 8-часовой смены). В перечисленных случаях фактор АПФД можно не учитывать.

Задача 56

Отказ от подписания карт аттестации работниками может означать, что при аттестации не учтены жалобы работников на условия труда, в аттестационную комиссию не включены представители профсоюза или трудового коллектива, либо эти представители не в состоянии компетентно объяснить работникам причины принятия аттестационной комиссией решений по результатам аттестации рабочих мест. Подписание работником карты аттестации означает ознакомление с результатами оценки условий труда, а не согласие с решениями аттестационной комиссии. Для обжалования решений аттестационной комиссии работник имеет право обратиться в суд.

Задача 57

В силу положений ст. 209 ТК РФ, оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению

указанных условий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда проводится при аттестации рабочих мест. С 1 сентября 2008 г. действует Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденный постановлением Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 569.

Вредный производственный фактор – это фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию, а опасный производственный фактор – фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме (ст. 209 ТК РФ). Перечни таких факторов утверждаются в разных целях. Например, правительством РФ утверждены:

- перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет (постановление от 25.02.2000 г. № 163).

- перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин (постановление от 25.02.2000 г. № 162).

В данные перечни не включены работы на персональных электронно-вычислительных машинах. Статьей 213 ТК РФ установлена обязательность проведения медицинских осмотров некоторых категорий работников. Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утвержден приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.08.2004 г. № 83. В пункте 4.2.3 данного перечня в подразделе «Физические перегрузки» раздела «Факторы трудового процесса» указаны работы с персональными электронно-вычислительными машинами (ПЭВМ) лиц, профессионально связанных с ПЭВМ.

Разделом XIII Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03, введенных в действие постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 г. № 118, установлены требования к организации медицинского обслуживания пользователей ПЭВМ. В частности, предусмотрено, что лица, работающие на персональных электронно-вычислительных машинах более 50 % рабочего времени (профессионально связанные с эксплуатацией ПЭВМ), должны проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры в установленном порядке. Женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использо-

ванием персональных электронно-вычислительных машин, или для них ограничивается время работы с ними (не более 3 ч за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований, установленных данными санитарными правилами. Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержден уже упомянутым приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.08.2004 г. № 83. Таким образом, если сотрудник при выполнении своих трудовых обязанностей работает на ПЭВМ свыше 50 % своего рабочего времени, то он имеет право на медицинские осмотры (обследования), проводимые за счет средств работодателя. В соответствии со ст. 222 ТК РФ на работах с вредными условиями труда сотрудникам выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, а на работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание. Постановлением Минтруда РФ от 31.03.2003 г. № 13 утверждены нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. Пункт 3 данного нормативного акта устанавливает, что такая выдача производится работникам в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов, предусмотренных перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденным приказом Минздрава России от 28.03.2003 г. № 126. Постановлением Минтруда России от 31.03.2003 г. № 14 утверждены также перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационы такого питания, нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов и правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания. В указанные перечни не включены работы на ПЭВМ в качестве самостоятельного основания, дающего право на бесплатное получение молока и лечебно-профилактического питания. Следовательно, в данной ситуации работник может иметь право на «спецпитание» только в том случае, если выполняемые им трудовые функции (помимо работы на ПЭВМ) позволяют распространить на него положения названных нормативных актов.

КРОССВОРД

1.	Д	О	П	У	С	К					
2.	П	Р	О	П	У	С	К				
3.	С	А	П	О	Г	И					
4.			Т	А	Л	О	Н				
5.			В	И	Н	А					
6.			П	Р	О	Ф	К	О	М		
7.	М	Е	Д	О	С	М	О	Т	Р		
8.	К	О	Н	Т	Р	О	Л	Ь			
			9.	Н	О	Ч	Н	Ы	Е		
			10.	П	Р	О	В	Е	Р	К	А
11.	О	Г	Р	А	Ж	Д	Е	Н	И	Е	
				12.		З	Н	А	К		
				13.		М	Ы	Л	О		
				14.		Ш	И	Л	О		

Ответы к главе 8

Общественный контроль за охраной труда на предприятии

1. Уполномоченное (доверенное) лицо профсоюзного комитета.
2. Общим профсоюзным собранием работников.
3. На срок полномочий выборного профсоюзного органа.
4. В зависимости от конкретных условий производства и необходимости обеспечения профсоюзного контроля за условиями и охраной труда.
5. Начальник цеха.
6. Выборный орган первичной профсоюзной организации.
7. Представители выборного профсоюзного органа.
8. Кодексом законов о труде, Коллективным договором.
9. Предписание.
10. Да. В соответствии с коллективным договором или положением об уполномоченном.
11. Уполномоченный по охране труда.
12. Инженер по охране труда.

Блиц-опрос

I вариант

1. 6 м².
2. В подвальных.
3. Нет. При наличии справки освобождается.
4. 0,5 л.
5. 3 сут.
6. Ежедневно.
7. Бытовой.
8. Государственный инспектор.
9. Первичный, повторный, внеплановый, целевой.
10. ФСС.
11. Не менее пяти.
12. Нет.
13. Перчатки, мази.
14. За счет работодателя.

II вариант

1. Нет.
2. Да, обязан по ст. 229 ТК РФ.
3. По производственной необходимости только по разрешению Роспотребнадзора.
4. Нет.
5. 1 раз в неделю или в зависимости от приказа или положения.
6. 15 дней.
7. «По пути».
8. Не менее трех.
9. На 25 %.
10. Вводный.
11. Работодателем или его представителем, с учетом мнения профкома.
12. Отстраняется от работы.
13. Трудовой кодекс РФ, раздел 10.
14. Нет.

III вариант

1. Нет.
2. № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний от 24 июля 1998 г. (с изменениями).
3. Не реже 1 раза в квартал или в соответствии с приказом или положением.
4. 15 дней.
5. Как связанный с производством.
6. Работодатель.
7. Комиссии по расследованию случая с учетом заключения профкома.
8. 1 раз в полгода.
9. В журнале инструктажей на рабочем месте.
10. 1 раз в 5 лет (или в соответствии с СУОТ в организации).
11. Списывается актом комиссии.
12. Раздел X, гл. 33, 34, 35, 36.
13. В коллективном договоре.
14. Да. На любые 10 наименований пищевых продуктов.

IV вариант

1. Углекислотный (порошковый).
2. Согласно приказа Минздрава № 90.
3. Представители администрации, специалисты, председатель профкома, медработник.
4. Сокрытый.
5. 45 лет.
6. При наличии грубой неосторожности.
7. При выполнении эпизодической работы, не входящей в должностные обязанности.
8. С инструкции по охране труда и программы первичного инструктажа, утвержденных руководителем предприятия.
9. 1 раз в 5 лет (или в соответствии с СУОТ организации).
10. Организации.
11. Предрейсовый осмотр и предрейсовый инструктаж.
12. Предложение.
13. Коллективный договор.
14. 0,5 л.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Приоритетным направлением государственной демографической политики в Российской Федерации является снижение смертности, прежде всего, в трудоспособном возрасте. Охрана труда, как система обеспечения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, тесно связана с состоянием экономики, окружающей среды и уровнем лечебно-профилактического обслуживания, обеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты работающих, с качеством образования и обучения.

В промышленно развитых странах давно уже осознали, что травматизм на производстве, профессиональные заболевания и общая заболеваемость работников не могут быть спутниками успешного бизнеса. Проведение эффективных мероприятий по профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний невозможно без глубоких знаний нормативно-правовой базы в области охраны труда и тесного взаимодействия с профсоюзными организациями предприятий.

Сложившаяся на рынке труда ситуация требует подготовки инженеров и специалистов, способных реализовывать цели охраны труда на различных уровнях: в организациях, учреждениях, социальных и инженерных службах. Низкое качество рабочих мест приводит к высокой текучести и нехватке рабочей силы на работах, связанных с тяжелым физическим трудом, вредными и опасными условиями труда, и, как следствие, к потере кадровых ресурсов в связи с производственным травматизмом и профзаболеваниями.

Проблема создания безопасных и здоровых условий труда работников становится не только социальной и экономической, но и политической, и ее решение требует комплексного подхода: здоровье работников – национальный капитал.

В связи со значительными социальными и экономическими потерями, вызванными производственным травматизмом и профзаболеваниями, резко возрастает значимость разработки новых, более совершенных механизмов управления и методов воздействия на условия труда и профессиональные риски. Целесообразно совершенствовать не только нормативно правовую базу охраны труда и экономическую составляющую, но и механизмы социального партнерства.

Одно из новых направлений деятельности – формирование системы социального аудита при взаимоотношениях предприятий и го-

сударственных органов, являющейся неотъемлемой частью системы общественного регулирования социальных процессов в обществе, в том числе по созданию безопасных условий труда.

Безусловно, все то, о чем говорилось выше, следует знать всем будущим специалистам, которые готовы реализовать себя в сфере производства материальных благ. Потому практическая часть является неотъемлемой частью дисциплины «Охрана труда». Мало овладеть теоретическими знаниями, необходимо научиться их эффективно использовать при организации управления охраной труда на производстве. Данное учебное пособие преследует в конечном итоге именно эту цель. На практических занятиях студенты должны освоить методы и способы оценки параметров труда, приобрести навыки законотворческой и организаторской деятельности в области охраны труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основные законы

Конституция Российской Федерации // СЗ РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 152; № 7. Ст. 676; 2001. – № 4. – Ст. 2421; 2003. – № 30. – Ст. 3051.

Гражданский кодекс Российской Федерации (по состоянию на 24.10.1997 г.). – Ростов н/Д.: Феникс, 1998. – 112 с.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 04.07.2003 г.) // СЗ РФ. 2003. – № 27 (ч. 2). – Ст. 2717; 2002. – № 30. – Ст. 3029; № 44. – Ст. 4295; № 44. – Ст. 4298; 2003. № 1. – Ст. 2; № 27. – Ст. 2700 (ч. 1); № 27 (ч. 2). – Ст. 2708; № 27 (ч. 2). – Ст. 2717.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (по состоянию на 21.02.2006 г.). – М.: Омега-Л, 2006. – 320 с.

Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» от 19.06.1981 г. // СЗ РФ. – 2011. – № 51. – С. 7450.

О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: ФЗ РФ от 19.02.1993г. № 4520-1 (ред. от 10.01.2003 г.) // СЗ РФ. 1998. – № 2. – Ст. 220; 2001 – № 1 (ч. 1). – Ст. 3; № 33 (ч. 1). – Ст. 3413; 2002. № 1 (ч. 1). – Ст. 2; 2003. № 2. – Ст. 160.

О пожарной безопасности: ФЗ от 21.12.1994 г. № 69-ФЗ (в редакции от 18.10.2007 г.). – М.: Омега-Л, 2012. – 32 с.

О порядке разрешения коллективных трудовых споров: ФЗ от 23.11.1995 г. № 175-ФЗ // СЗ РФ. – 1996. – № 48. – Ст. 4557.

О промышленной безопасности опасных производственных объектов: ФЗ от 21.07.1997 г. № 116-ФЗ (ред. от 18.12.2006 г.) // СЗ РФ. – 1997. – № 30. – С. 3588.

О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: ФЗ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (ред. от 30.06.2003 г.) // СЗ РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148; 2002. – № 12. – Ст. 1093, № 30. – Ст. 3033; № 30. Ст. 3029; 2003. – № 27. – Ст. 2700 (ч. 1).

О радиационной безопасности населения: ФЗ от 09.01.1996 г. № 3-ФЗ (с изм. от 22.08.2004 г., 23.07.2008 г.) // СЗ РФ. – 1996. – № – 3. – С. 141.

О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: ФЗ от 01.05.1999 г. № 92-ФЗ // СЗ РФ. – 1999. – № 18. – Ст. 2218.

О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения: ФЗ от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ (с изменениями от 26.06.2007 г.). – М.: Омега-Л, 2012. – 32 с.

Об общественных объединениях: ФЗ от 19.05.1995 г. № 82-ФЗ // СЗ РФ. – 1995. – № 21. – Ст. 1930.

Об объединениях работодателей: ФЗ от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ // СЗ РФ. – 2002. – № 48. – Ст. 4741.

Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: ФЗ от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ (с изм. от 19.12.2006 г.) [Электронный ресурс] // <http://www.garant.ru>.

Трудовой кодекс Российской Федерации (по состоянию на 1.02.2013 г.) – Новосибирск, 2013. – 192 с.

Уголовный кодекс Российской Федерации (по состоянию на 1.01.2006 г.). – М.: Омега-Л, 2013. – 186 с.

Законодательные акты

Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты: утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 июня 2009 г. № 290н [Электронный ресурс] // <http://www.garant.ru>.

О профессиональной гигиенической подготовке и аттестации должностных лиц и работников организаций: приказ Министерства здравоохранения РФ от 29.06.2000 г. № 229 // Бюл. нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2000. – № 31.

О Типовом положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза: постановление Исполнительного комитета ФНПР от 18.10.2006 г. № 4–3 [Электронный ресурс] // <http://www.fnpr.org.ru>.

О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору: постановление Правительства РФ от 30.07.2004 г. № 401 (ред. от 11.10.2012 г.) // СЗ РФ. – 2012. – № 42. – Ст. 5726.

Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве: приказ Министерства здравоохранения

охранения и социального развития РФ от 24.02.2005 г. № 160 // Российская газета. – 2005. – № 76.

Об организации и осуществлении производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на опасном производственном объекте: постановление Правительства РФ от 10 марта 1999 г. № 263 (с изм. и доп. от 1.02.2005 г.) [Электронный ресурс] // <http://www.garant.ru>.

Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях: постановление Минтруда РФ от 22.01.2001 г. № 10 // Библиотека инженера по охране труда. – 2004. – № 2.

Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда: постановление Минтруда России от 17.12.2002 г. № 80 // Охрана труда и социальное страхование. – 2003. – № 7.

Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную: постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 г. № 7 // Российская газета. – 1999. – № 147.

Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н // Российская газета. – 2012. – № 73.

Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет: постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163 // Российская газета. – 2001. – № 120.

Об утверждении Положения о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 25.04.2003 г. № 244 (ред. от 01.02.2005 г.) // СЗ РФ. – 2005. – С. 1015.

Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний: постановление Правительства РФ от 15.12.2000 г. № 967 // Российская газета. – 2001. – № 6.

Об утверждении Положения о Федеральной службе по надзору в сфере здравоохранения: постановление Правительства РФ от 30.06.2004 г. № 323 (ред. от 19.06.2012 г.) [Электронный ресурс] // <http://www.garant.ru>.

Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости: постановление Правительства РФ от 30.06.2004 г. № 324 (ред. от 19.06.2012 г.) [Электронный ресурс] // <http://www.garant.ru>.

Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций: постановление Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 г. № 1/29 // Российская газета. – 2003. – № 35.

Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда: приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 г. № 342н [Электронный ресурс] // <http://www.garant.ru>.

Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: постановление Правительства РФ от 16.10.2000 г. № 789 (ред. от 16.04.2012 г.) [Электронный ресурс] // <http://www.garant.ru>.

Об утверждении Рекомендаций по организации работы Службы охраны труда в организации: постановление Минтруда РФ от 08.02.2000 г. № 14 // Охрана труда и социальное страхование. – 2000. – № 5.

Об утверждении Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива: постановление Минтруда РФ от 08.04.1994 г. № 30 // Бюл. Минтруда РФ. – 1994. – № 5.

Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда: приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2006 г. № 413 // Здравоохранение. – 2006. – № 11.

Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты: постановление Минтруда РФ от 12.10.2001 г. № 73 // Бюл. Минтруда РФ. – 2001. – № 10.

Об утверждении Типовых программ для проведения обучения по охране труда отдельных категорий застрахованных: приказ Минтруда РФ от 21.08.2000 г. № 208 // Охрана труда и социальное страхование. – 2001. – № 4.

Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях: постановление Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73 // Российская газета. – 2002. – № 237.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин: постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162 // СЗ РФ. – 2000. – № 10. – С. 1130.

Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда Р 2.2.2006-05: утв. Роспотребнадзором 29.07.2005 г. // Бюл. нормативных и метод. документов Госсанэпиднадзора. – 2005. – № 3.

О противопожарном режиме: постановление Правительства РФ от 25.04.2012 г. № 390) [Электронный ресурс] // <http://www.garant.ru>.

Основные нормативные правовые акты

Гигиенические требования к аэроионному составу воздуха производственных и общественных помещений СанПиН 2.2.4.1294-03. – М., 2003.

Гигиенические требования к естественному, искусственному и совмещенному освещению жилых и общественных зданий СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03: утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 6 апреля 2003 г. – М., 2003.

Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений СанПиН 2.2.4.548-96: утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 1 октября 1996 г. № 21. – М., 1996.

Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту СанПиН 2.2.2.1327-03: утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 25 мая 2003 г. № 100. – М., 2003.

Гигиенические требования к персональным электровычислительным машинам и организации работы СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03: постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 3 июня 2003 г. № 118 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03» (с изменениями и дополнениями). – М., 2003.

ГОСТ 12.0.004-90. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности. Организация обучения безопасности труда. Общие положения. – М.: Изд-во стандартов, 1990.

ГОСТ 12.0.005-84. Система стандартов безопасности труда. Метрологическое обеспечение в области безопасности труда. Основные положения. – М.: Изд-во стандартов, 2002.

ГОСТ 12.0.230-2007. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования. – М.: Стандартинформ, 2007.

ГОСТ 12.1.001-89. Система стандартов безопасности труда. Ультразвук. Общие требования безопасности. – М.: Изд-во стандартов, 2002.

ГОСТ 12.1.002-84. Система стандартов безопасности труда. Электрические поля промышленной частоты. Допустимые уровни напряженности и требования к проведению контроля на рабочих местах. – М.: Изд-во стандартов, 2002.

ГОСТ 12.1.003-83. Система стандартов безопасности труда. Шум. Общие требования безопасности. – М.: Стандартинформ, 2007.

ГОСТ 12.1.005-88. Система стандартов безопасности труда. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны. – М.: Изд-во стандартов, 1988.

ГОСТ 12.1.038-82. Система стандартов безопасности труда. Электробезопасность. Предельно допустимые значения напряжений прикосновения и токов. – М.: Изд-во стандартов, 1988.

ГОСТ 12.1.045-84. Государственный стандарт Союза ССР. Система стандартов безопасности труда. Электростатические поля. Допустимые уровни на рабочих местах и требования к проведению контроля. – М.: Изд-во стандартов, 1984.

ГОСТ 12.2.003-91. Система стандартов безопасности труда. Оборудование производственное. Общие требования безопасности. – М.: Изд-во стандартов, 1991.

ГОСТ 12.2.032-78. Система стандартов безопасности труда. Рабочее место при выполнении работ сидя. Общие эргономические требования. – М.: Изд-во стандартов, 1986.

ГОСТ 12.2.049-80. Система стандартов безопасности труда. Оборудование производственное. Общие эргономические требования. – М.: Изд-во стандартов, 1980.

ГОСТ 12.3.002-75. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Процессы производственные. Общие требования безопасности. – М.: Стандартинформ, 2007.

ГОСТ 12.4.011-89 (СТ СЭВ 1086-88). Система стандартов безопасности труда. Средства защиты работающих. Общие требования и классификация. – М.: Изд-во стандартов, 2001.

ГОСТ ЕН 1005-2-2005. Безопасность машин. Физические возможности человека. Ч. 2. Максимальные усилия при управлении объектами, связанными с машинами. – М.: Стандартиформ, 2007.

ГОСТ ИСО 14123-2-2001. Безопасность оборудования. Снижение риска для здоровья от опасных веществ, выделяемых оборудованием. Ч. 2. Методика выбора методов проверки. – М.: Изд-во стандартов, 2002.

ГОСТ ИСО/ТО 12100-1-01. Безопасность оборудования. Основные понятия. Общие принципы конструирования. Ч. 1. Основные термины. Методика. – М.: Изд-во стандартов, 2002.

ГОСТ Р 12.4.026-2001. Государственный стандарт Российской Федерации. Система стандартов безопасности труда. Цвета сигнальные, знаки безопасности и разметка сигнальная. Назначение и правила применения. Общие технические требования и характеристики. Методы испытаний. – М.: Изд-во стандартов, 2005.

ГОСТ Р 50948-01. Средства отображения информации индивидуального пользования. Общие эргономические требования и требования безопасности. – М.: Изд-во стандартов, 2002.

ГОСТ Р 51338-99. Безопасность машин. Снижение риска для здоровья от вредных веществ, выделяющихся при эксплуатации машин. Ч. 1. Основные положения для изготовителей машин. – М.: Изд-во стандартов, 2004.

ГОСТ Р ИСО 13849-1-2003 Безопасность оборудования. Элементы систем управления, связанные с безопасностью. Ч. 1. Общие принципы конструирования. – М.: Изд-во стандартов, 2004.

ГОСТ Р ИСО 6385-2007. Эргономика. Применение эргономических принципов при проектировании производственных систем. – М.: Стандартиформ, 2008.

Методика расчета концентраций в атмосферном воздухе вредных веществ, содержащихся в выбросах предприятий: утв. Государственным комитетом СССР по гидрометеорологии и контролю природной среды 4 августа 1986 г. № 192 [Электронный ресурс] // <http://www.consultant.ru>.

Нормы пожарной безопасности. Определение категорий помещений и зданий по взрывопожарной и пожарной опасности

НПБ 105-03: утв. приказом МЧС РФ от 18.06.2003 г. № 314. – М.: ГУГПС МЧС России ; ФГУ ВНИИПО МВД РФ, 2003.

О введении в действие ГН 2.2.5.1313-03 (вместе с «ГН 2.2.5.1313-03. Химические факторы производственной среды. Предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Гигиенические нормативы»): постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.04.2003 г. № 76 (ред. от 12.07.2011 г.) [Электронный ресурс] // <http://www.consultant.ru>.

Об утверждении ГН 2.1.5.2280-07 (вместе с «ГН 2.1.5.2280-07. Предельно допустимые концентрации (ПДК) химических веществ в воде водных объектов хозяйственно-питьевого и культурно-бытового водопользования. Дополнения и изменения № 1 к ГН 2.1.5.1315-03. Гигиенические нормативы»): постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2007 г. № 75 // Бюл. нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2007. – № 50.

Об утверждении ГН 2.2.5.2308-07 (вместе с «ГН 2.2.5.2308-07. 2.2.5. Химические факторы производственной среды. Ориентировочные безопасные уровни воздействия (ОБУВ) вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Гигиенические нормативы»): постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 19.12.2007 г. № 89 (с изм. от 02.08.2010 г.) // Бюл. нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2007. – № 39. – 24 сент.

Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда Р 2.2.2006-05: утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005 г. // Бюл. нормативных и методических документов Госсанэпиднадзора. – 2005. – № 3.

Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки Р 2.2.1766-03: утв. Главным государственным санитарным врачом РФ, первым заместителем министра здравоохранения РФ 24.06.2003 г. – М.: Федеральный центр Госсанэпиднадзора Минздрава РФ, 2004.

Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.2.4.1191-03 «Электромагнитные поля в производственных условиях»: утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 30.01.2003 г. (с изм. и доп. от 2 марта 2009 г. – М., 2009.

Санитарные нормы СН 2.2.4/2.1.8.562-96 «Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории

жилой застройки»: утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 31.10.1996 г. № 36. – М., 1996.

Санитарные нормы СН 2.2.4/2.1.8.566-96 «Производственная вибрация, вибрация в помещениях жилых и общественных зданий»: утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 31 октября 1996 г. № 40. – М., 1996.

Санитарные нормы СН 2.2.4/2.1.8.583-96 «Инфразвук на рабочих местах, в жилых и общественных помещениях и на территории жилой застройки»: утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 31.10.1996 г. № 52. – М., 1996.

Санитарные правила СП 1.1.1058-01 «Организация и проведение производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий»: утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 10.07.2001 г. (с изм. и доп. от 27 марта 2007 г.). – М., 2001.

Свод правил СП 44.13330.2011 «СНиП 2.09.04-87. Административные и бытовые здания»: утв. приказом Министерства регионального развития РФ от 27.12.2010 г. № 782. – М.,

Свод правил СП 52.13330.2011 «СНиП 23-05-95*. Естественное и искусственное освещение»: утв. приказом Министерства регионального развития РФ от 27.12.2010 г. № 783. – М., 2010.

Строительные нормы и правила СНиП 12-03-2001. «Безопасность труда в строительстве. Ч. 1. Общие требования»: утв. постановлением Госстроя России от 23.07.2001 г. № 80. – М., 2001.

Строительные нормы и правила СНиП 21-01-97* «Пожарная безопасность зданий и сооружений»: утв. постановлением Минстроя РФ от 13.05.2009 г. – М., 2009.

Химические факторы производственной среды. Предельно допустимые уровни (ПДУ) загрязнения кожных покровов вредными веществами. Гигиенические нормативы. ГН 2.2.5.563-96. 2.2.5: утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 31.10.1996 г. № 37. – М., 1997.

Электромагнитные поля токов промышленной частоты. Санитарные нормы и правила выполнения работ в условиях воздействия электрических полей промышленной частоты (50 Гц): постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 19.02.2003 г. № 10 «О введении в действие санитарных правил и нормативов – СанПиН 2.2.4.1191-03» (с изм. и доп. от 2 марта 2009 г.). – М., 2003.

Учебная литература

1. *Бадагуев, Б.Т.* Обучение и инструктирование по охране труда. Документальное обеспечение / *Б.Т. Батагуев.* – М.: Альфа-Пресс, 2012. – 208 с.
2. *Батяев, А.* Охрана труда. Обеспечение прав работников / *А. Батяев.* – М.: Научная книга, 2009. – 280 с.
3. *Беляков, Г.И.* Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда / *Г.И. Беляков.* – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2013. – 572 с.
4. *Бобкова, О.В.* Охрана труда и техника безопасности. Обеспечение прав работника / *О.В. Бобкова.* – М.: Омега-Л, 2009. – 345 с.
5. *Бузунов, О.В.* Социальная защита пострадавших на производстве / *О.В. Бузунов.* – СПб.: ПГУПС, 2012. – 33 с.
6. *Гейхман, В.Л.* Трудовое право: учеб. для академического бакалавриата / *В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева.* – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт ИД Юрайт, 2014. – 549 с.
7. *Девисилов, В.А.* Охрана труда: учебник / *В.А. Девисилов.* – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ФОРУМ, 2012. – 389 с.
8. *Ефремова, О.С.* Неслучайные случаи на производстве. Порядок расследования и учета / *О.С. Ефремова.* – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Альфа-Пресс, 2012. – 240 с.
9. *Ефремова, О.С.* Охрана труда от А до Я / *О.С. Ефремова.* – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: Альфа-Пресс, 2013. – 667 с.
10. *Ефремова, О.С.* Документация по охране труда в организации: практ. пособие / *О.С. Ефремова.* – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Альфа-Пресс, 2014. – 135 с.
11. *Карнаух, Н.Н.* Охрана труда / *Н.Н. Карнаух.* – М.: Юрайт, 2013. – 380 с.
12. *Катин, В.Д.* Организация охраны труда на производстве / *В.Д. Катин.* – Хабаровск: Изд-во ТОГУ, 2012. – 129 с.
13. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с по-статейным приложением материалов / отв. ред. *С.П. Маврин, В.А. Сафонов.* – М.: Проспект, 2011. – 752 с.
14. *Коробко, В.И.* Охрана труда: учеб. пособие / *В.И. Коробко.* – М.: Юнити-Дана, 2012. – 239 с.
15. *Куренной, А.М.* Правовое регулирование коллективных трудовых споров: науч.-практ. пособие / *А.М. Куренной.* – М.: Юстицинформ, 2010. – 192 с.

16. Михайлов, Ю.М. Настольная книга руководителя службы охраны труда / Ю.М. Михайлов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М., 2013. – 231 с.
17. Полехина, Е.В. Повышение безопасности агропромышленного производства совершенствованием обучения охране труда / Е.В. Полехина. – СПб., 2010. – 14 с.
18. Права работодателей в трудовых отношениях / О.В. Абрамова, И.В. Занданов, Т.Ю. Коршунова [и др.]; под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. – М.: Эксмо, 2009. – 480 с.
19. Ранцев, Н.В. Аттестация рабочих мест по условиям труда и оценка рисков в управлении охраной труда / Н.В. Ранцев. – М., 2010. – 28 с.
20. Сатюкова, Л.А. Предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний работников АПК за счет организационно-технических мероприятий (на примере Тюменской области) / Л.А. Сатюкова. – СПб., 2010. – 17 с.
21. Сергеев, А.Г. Менеджмент и сертификация качества охраны труда на предприятии: учеб. пособие / А.Г. Сергеев, Е.А. Баландина, В.В. Баландина. – М.: Логос, 2013. – 215 с.
22. Сердитов, В.А. Профилактика травматизма и профзаболеваний в АПК за счет организационно-инженерно-технических мероприятий и совершенствования профессиональных качеств работников / В.А. Сердитов. – СПб., 2012. – 18 с.
23. Стулина, З.Е. Как провести деловую игру «Общественный контроль за охраной труда на предприятии». В помощь организаторам обучения по охране труда / З.Е. Стулина, Т.К. Бызова. – Курган, 2008. – 258 с.
24. Тесленко, И.М. Расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве: учеб. пособие / И.М. Тесленко, Б.А. Мамот, В.Д. Катин. – Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2005.
25. Трудовые споры: учеб. пособие / под ред. В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. – М.: Проспект, 2011. – 192 с.
26. Чепелев, Н.И. Безопасность жизнедеятельности: учеб. пособие / Н.И. Чепелев, А.Н. Ковальчук, Ю.М. Степанов. – Красноярск: Изд-во КрасГАУ, 2014. – 195 с.
27. Чаузов, А.С. Оценка условий труда / А.С. Чаузов, Б.В. Севастьянов, А.П. Тюрин. – Ижевск: Изд-во Ижев. гос. техн. ун-та, 2006.
28. Шидловский, В.С. Порядок расследования и учет несчастных случаев на производстве / В.С. Шидловский. – М.: Арт Бизнес Центр, 2003. – 103 с.

**ОХРАНА ТРУДА:
ПРАВОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ**

Учебное пособие

СТЕПАНОВ Юрий Михайлович

КОВАЛЬЧУК Александр Николаевич

Редактор Н.А. Семенкова

Санитарно-эпидемиологическое заключение № 24.49.04.953.П. 000381.09.03 от 25.09.2003 г.

Подписано в печать 29.02.2016. Формат 60×90/16. Бумага тип. № 1.

Печать – ризограф. Усл. печ. л. 20,25. Тираж 56 экз. Заказ № 78

Редакционно-издательский центр Красноярского государственного аграрного университета
660017, Красноярск, ул. Ленина, 117