

Владимирский государственный университет

Е. А. КИНДЕЕВ

**НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ОХРАНОЙ ТРУДА**

Учебное пособие

Владимир 2024

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

Е. А. КИНДЕЕВ

НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Учебное пособие

Электронное издание



Владимир 2024

ISBN 978-5-9984-1883-9

© ВлГУ, 2024

УДК 331.4
ББК 65.246

Рецензенты:

Доктор технических наук, профессор
профессор кафедры мехатроники и электронных систем автомобилей
Владимирского государственного университета
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых
О. В. Веселов

Специалист по охране труда ООО «Фряновский Керамический Завод»
Е. К. Мегис

Издается по решению редакционно-издательского совета ВлГУ

Киндеев, Е. А.

Нормативное обеспечение системы управления охраной труда [Электронное издание] : учеб. пособие / Е. А. Киндеев ; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2023. – 97 с. – ISBN 978-5-9984-1883-9. – Электрон. дан. (1,23 Мб). – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Систем. требования: Intel от 1,3 ГГц ; Windows XP/7/8/10 ; Adobe Reader ; дисковод CD-ROM. – Загл. с титул. экрана.

Приведены основы законодательного и нормативно-правового обеспечения функционирования системы управления охраной труда на предприятии или в организации.

Предназначено для студентов всех форм обучения направления 20.03.01 «Техносферная безопасность», изучающих дисциплину «Нормативное обеспечение системы управления охраной труда».

Рекомендовано для формирования профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО.

Ил. 2. Табл. 2. Библиогр.: 9 назв.

ISBN 978-5-9984-1883-9

© ВлГУ, 2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
Глава 1. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ В ТЕХНОСФЕРЕ	7
1.1. Правовые основы государственного управления в области техносферной безопасности.....	7
1.1.1. Понятие нормативного правового акта	7
1.1.2. Система государственного регулирования в области техносферной безопасности	11
1.1.3. Структура системы государственного регулирования и управления в области техносферной безопасности	15
1.2. Система государственного регулирования в сфере охраны труда.....	16
1.2.1. Государственное управление охраной труда	17
1.2.2. Роль и место охраны труда в системе обеспечения техносферной безопасности в организации	21
1.2.3. Системный анализ системы управления охраной труда (СУОТ).....	23
1.2.4. Система управления охраной труда в организации.....	30
<i>Контрольные вопросы</i>	37
Глава 2. ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА...	38
2.1. Структура законодательства в области охраны труда.....	38
2.2. Виды нормативных правовых актов, регулирующих вопросы безопасности и охраны труда	40
2.3. Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ССБТ).....	41
2.4. Межотраслевые правовые нормативы	44

2.4.1. Строительные нормы и правила	45
2.4.2. Санитарные (санитарно-эпидемиологические) правила, нормы, правила и нормы, гигиенические нормативы	51
2.5. Локальные нормативные акты по охране труда	55
<i>Контрольные вопросы</i>	61
Глава 3. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ УЧАСТНИКОВ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	63
3.1. Права, обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда	63
3.1.1. Права работников в области охраны труда	63
3.1.2. Обязанности работников в области охраны труда	65
3.2. Основные права и обязанности работодателя	65
3.3. Обязанности и ответственность должностных лиц по соблюдению требований законодательства о труде и об охране труда	67
3.3.1. Дисциплинарная ответственность за нарушение законодательства об охране труда	67
3.3.2. Материальная ответственность работодателя перед работником	71
3.3.3. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю	72
3.3.4. Гражданско-правовая ответственность за нарушение законодательства об охране труда	74
3.3.5. Административная ответственность	75
3.3.6. Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда	76
<i>Контрольные вопросы</i>	78
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	79
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	80
ПРИЛОЖЕНИЯ	82

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время в подготовке специалистов по направлениям техносферной безопасности сохраняется существенный пробел. Управление предприятием в условиях рыночной экономики называют менеджментом, в этой сфере в России пока наблюдается серьёзное отставание. Конечно, это утверждение касается не только техносферной безопасности. Общее управление в подавляющем большинстве организаций пока не перестроилось на рыночные принципы управления. Поэтому и специалисты по безопасности производственных процессов, находясь в традиционной структуре управления организаций на второстепенных, вспомогательных позициях, не ощущают потребности в знании основ управления, и в частности менеджмента. В настоящее время, с принятием в 1994 году Гражданского кодекса РФ, все предприятия действуют исключительно на свой страх и риск, без внешнего управления. Поэтому и все решения, касающиеся в том числе и требований безопасности, принимаются внутри предприятия.

Настоящее учебное пособие имеет целью восполнить самый заметный пробел в системе подготовки специалистов по направлениям техносферной безопасности – практически полное отсутствие управленческой подготовки, достаточной для организации системы обеспечения безопасного производства работ и безопасного осуществления производственных процессов.

В системе государственного управления охраной труда объектом защиты является человек, занятый наёмным трудом, а субъектом управления выступает не сам работник и даже не работодатель, а федеральный орган исполнительной власти в сфере труда. В настоящем пособии речь идёт о законодательной и нормативно-правовой базе функционирования системы управления охраной труда, при этом охрана труда рассматривается только как один из неотъемлемых элементов современного менеджмента – соблюдение организацией как минимум государственных правовых требований.

Центральным объектом, методологическим ядром деятельности по обеспечению техносферной безопасности (иначе – комплексной безопасности производственной деятельности) является не конкретный человек на рабочем месте (работник) и его условия труда, а производственный процесс, являющийся источником опасностей и рисков для жизни и здоровья и работников, и иных лиц, круг которых заранее не определён. Задачи менеджмента техносферной безопасности: изучение свойств производственного процесса, выявление связанных с ним опасных факторов, оценка их возможного воздействия на людей, которые могут по работе или совершенно случайно попасть под их воздействие, а результат – формирование и принятие управленческих решений, направленных на снижение рисков для жизни и здоровья работников предприятия и других лиц, которые могут попасть под воздействие этих факторов.

Именно сам производственный процесс, уровень его современности и технологического совершенства определяют и безопасность труда, и условия труда. Управляемыми параметрами в системе менеджмента техносферной безопасности являются не условия труда, а конкретные, объективно измеримые свойства и характеристики производственного процесса.

В основу курса положены современные принципы организационного управления. На тех же принципах строятся и современные системы менеджмента безопасности труда (occupational health and safety management systems, OHSMS).

Изложенные здесь взгляды, принципы, методы – общие для применения на всех уровнях управления процессами, имеющими влияние на безопасность в техносфере.

Глава 1. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ В ТЕХНОСФЕРЕ

1.1. Правовые основы государственного управления в области техносферной безопасности

1.1.1. Понятие нормативного правового акта

Государственное регулирование реализуется (может быть реализовано) исключительно посредством законов. Государственное управление осуществляется путём издания подзаконных нормативных правовых актов Правительства РФ и уполномоченных органов исполнительной власти (федеральных и субъектов РФ).

Это понятие существовало и во времена СССР, однако с принятием новой Конституции РФ (12.12.1993) смысл и содержание этого понятия принципиально изменились.

Одни из важнейших принципов гражданского права в современной России – это принцип неприкосновенности собственности и принцип недопустимости произвольного вмешательства кого-либо в частные дела.

Неприкосновенность собственности провозглашена в ч. 2 ст. 8 Конституции РФ, которая предусматривает признание и защиту всех форм собственности. Принцип неприкосновенности собственности означает обеспечение собственникам возможности использовать принадлежащее им имущество в своих интересах, не опасаясь его произвольного изъятия либо ограничения его использования.

Органы государственной власти и местного самоуправления, любые иные лица не вправе вмешиваться в частные дела субъектов гражданского права, если они осуществляют свою деятельность в соответствии с требованиями законодательства.

Таким образом, принципиальным отличием нынешней системы управления российской экономикой от прежней (советской) является то, что далеко не вся собственность в стране принадлежит государству, а частная (негосударственная) собственность защищена и от посягательств третьих лиц. В том числе и от «посягательств» государства на управление частной собственностью.

Институт конституционной защиты прав частной собственности и является причиной того, что государство в настоящее время может оказывать только косвенное воздействие на хозяйствующие субъекты

посредством правовых (общеобязательных, безадресных) норм. Государственные нормативные требования безопасности также могут содержаться только в нормативных правовых актах.

Что касается законов, то их идентификация не составляет труда, так как в самом названии документа содержится ключевое слово – «закон». А вот категория «иных нормативных правовых актов» до настоящего времени однозначно не определена. Тем не менее принято считать, что правовую, т. е. «общеобязательную» силу (кроме законов) имеют следующие (подзаконные) НПА: указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства РФ.

И это при том, что в настоящее время в Российской Федерации такие ключевые понятия, как «правовая норма» и «нормативный правовой акт», «законодательство», правотворческие полномочия Президента РФ, Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти, правовой статус документов (в т. ч. и законов) бывшего СССР, однозначно не определены.

Акты органов власти в действующей правовой системе России могут иметь правовую силу при соблюдении ряда некоторых формальных условий, о которых речь пойдёт далее.

Невыполнение требований НПА грозит применением санкций со стороны государственных надзорных органов к организации и её должностным лицам. В то же время невыполнение требований документов, не являющихся правовыми (общеобязательными), может грозить организации налоговыми санкциями, а для бюджетных организаций – претензиями со стороны контрольных органов (за нецелевое расходование бюджетных средств).

На момент написания настоящей книги правотворческие полномочия Президента РФ и Правительства РФ явным образом не определены и представляют собой тему для юридических дискуссий. Безусловные правовые нормы содержатся только в законах (федеральных законах и законах субъектов Российской Федерации).

Кроме того, правотворческими полномочиями (постановлениями Правительства РФ и указами Президента РФ) наделены федеральные органы исполнительной власти (федеральные министерства и федеральные службы).

Основными формальными признаками, отличающими подзаконный нормативный правовой акт федерального органа исполнительной власти от документа, не содержащего обязательных требований, являются:

- официальное опубликование (не в любом печатном издании или на сайте министерства, а в одном из специально уполномоченных источников);

- государственная регистрация акта в Минюсте России.

«...нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, кроме актов и отдельных их положений, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, или сведения конфиденциального характера, не прошедшие государственную регистрацию, а также зарегистрированные, но не опубликованные в установленном порядке, не влекут правовых последствий как не вступившие в силу и не могут служить основанием для регулирования соответствующих правоотношений, применения санкций к гражданам, должностным лицам и организациям за невыполнение содержащихся в них предписаний. На указанные акты нельзя ссылаться при разрешении споров» (п. 10 Указа Президента РФ от 23 мая 1996 г. № 763 «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти»).

При подготовке нормативных правовых актов рекомендуется использовать Постановление Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 11 ноября 1996 г. № 781–II ГД «Об обращении в Конституционный Суд Российской Федерации», в котором приводятся определения нормативного правового акта:

«Нормативный правовой акт (НПА) – это письменный официальный документ, принятый (изданный) в определённой форме творческим органом в пределах его компетенции и направленный на установление, изменение или отмену правовых норм».

Со дня вступления в силу Постановления Правительства Российской Федерации от 13 августа 1997 г. № 1009 «Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации» нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти издаются только в виде постановлений, приказов, распоряжений, правил, инструкций, положений.

Акты, изданные в ином виде (например, директивы, стандарты, руководства и пр.), не должны носить нормативный правовой характер, кроме случаев, когда они введены в действие нормативным правовым

актом (постановлением, приказом, распоряжением и т. д.) и являются его обязательным приложением. Например, «Порядок проведения специальной оценки условий труда» утверждён приказом Минтруда России.

На основании изложенного определим состав обязательных требований к нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти:

1. Нормативные правовые акты приобретают обязательную силу после государственной регистрации и официального опубликования. Государственная регистрация возложена на Министерство юстиции РФ.

2. Официальным опубликованием нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти считается либо первая публикация их полных текстов в «Российской газете» или Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, либо первое размещение (опубликование) на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

3. Направлению на государственную регистрацию подлежат в том числе и нормативные правовые акты, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина или имеющие межведомственный характер, принятые федеральными органами исполнительной власти после 14 мая 1992 года.

4. Нормативные правовые акты, изданные до вступления в силу Постановления Правительства Российской Федерации от 13 августа 1997 г. № 1009 «Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации», которые не соответствуют перечню видов нормативных правовых актов, указанному в Правилах, до представления их на государственную регистрацию подлежат переподписанию (переутверждению).

Если данные процедуры не соблюдены, то документ не влечет правовых последствий и не может служить основанием для регулирования соответствующих правоотношений, применения санкций к гражданам, должностным лицам и организациям за невыполнение содержащихся в них предписаний.

Финансирование мероприятий, проводимых в организации только во исполнение требований, содержащихся в документах, которые не являются нормативными правовыми актами (если для этого нет иных экономических оснований), осуществляется не из затрат на производство (относимых на себестоимость), а из прибыли (рис. 1).

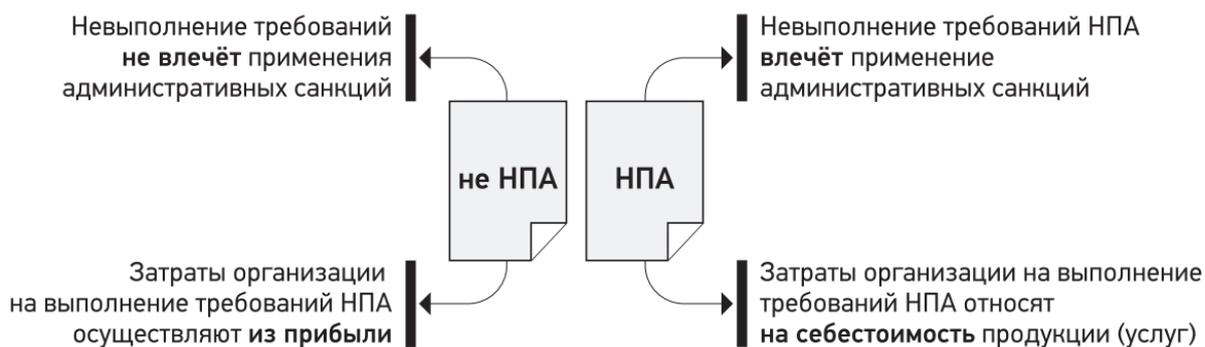


Рис. 1. Риски ошибочной идентификации документа внешнего происхождения (НПА – не НПА)

1.1.2. Система государственного регулирования в области техносферной безопасности

В первую очередь следует строго разделять два вида воздействия в социально-экономических системах: управление и регулирование.

Государственное (административное) управление осуществляется в областях, входящих в сферу исключительных полномочий собственно «государства» (исполнительной власти). Это прежде всего сферы обороны и правопорядка, национальной безопасности и межгосударственных отношений. В России под государственное управление в значительной части попадают также сферы образования и здравоохранения (государственные учреждения). Важную часть сферы государственного управления занимает управление государственным имуществом, включая государственные предприятия.

Государственное (административное) управление осуществляется посредством издания организационно-распорядительных документов органов власти, которые по формальным признакам часто сложно отличить от НПА: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, приказы федеральных органов исполнительной власти (ФОИВ). Главным отличительным признаком управленческих актов органов власти от правовых (регулятивных) является их адресность. Распорядительные акты адресованы конкретно определённым органам государственной власти и не распространяют своё действие на частную собственность и деятельность частных хозяйствующих субъектов.

Государственное регулирование осуществляется в сферах, которые непосредственно не попадают в сферу прямого государственного управления (частная собственность и деятельность частных хозяйствующих субъектов). Государственное регулирование осуществляется исключительно посредством правовых норм, содержащихся в НПА. Отличительными признаками НПА являются именно всеобщность и безаддресность. Однако в сфере охраны труда, где реализовано государственное управление охраной труда, НПА адресованы работодателю.

Именно поэтому НПА производят не управляющее (прямое), а регулирующее (косвенное) действие.

Тем не менее ключевой особенностью нынешней государственной системы регулирования и управления в области техносферной безопасности в России является её переходный характер, содержащий черты оставшегося в наследство от СССР ведомственного подхода.

В связи с продолжающимся переходным периодом окончательное разделение понятий «управление» и «регулирование» и соответствующих им понятий «контроль» и «надзор» не проведено. Например, до сих пор в ходу термин «надзорно-контрольная» деятельность, совмещающий в себе системно несовместимые понятия.

В бывшем СССР министерства и ведомства действительно управляли подведомственными им государственными предприятиями и, соответственно, осуществляли «контроль» за их деятельностью. Государство (Госплан) обеспечивало и снабжение, и сбыт продукции. Ни один станок, ни одна технология не проектировались, не закупались и не внедрялись без ведома Госплана, Совета Министров и соответствующих ведомств. Существовала возможность издания и применения единых стандартов, устанавливающих требования к продукции и к процессам её производства и применения. Единые унифицированные Правила по технике безопасности и промышленной санитарии действительно обеспечивали приемлемый уровень безопасности унифицированного производства, использующего унифицированное оборудование и технологии, при унифицированной подготовке специалистов.

Ведомственный подход к управлению многоукладной экономикой или отдельным производственным процессом на частном предприятии предполагает отдельное (разрозненное) управление отдельными

свойствами объекта. В современной России государственное регулирование техносферной безопасности – исключительная прерогатива даже не Правительства РФ, а отдельных федеральных органов исполнительной власти (ФОИВ), т. е. отдельных министерств и служб, которые независимо друг от друга и совершенно не согласованно «как бы управляют» отдельными сторонами техносферной безопасности.

Управление безопасностью процесса невозможно рассматривать как деятельность, параллельную самому производственному процессу, как пристройку к процессу или надстройку над процессом (например, как «охрану процесса»).

Управление безопасностью производства – это управление производственной (хозяйственной) деятельностью с учётом её безопасности.

Прямое государственное (подзаконное) управление в сферах, касающихся хозяйственной деятельности независимых (частных) хозяйствующих субъектов, в современной России и невозможно, поскольку принципиально противоречит Гражданскому кодексу РФ (ст. 2):

«1. ...Гражданское законодательство регулирует отношения между лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельность, или с их участием, исходя из того, что предпринимательской является самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг...

2. Неотчуждаемые права и свободы человека и другие нематериальные блага защищаются гражданским законодательством, если иное не вытекает из существа этих нематериальных благ.

3. К имущественным отношениям, основанным на административном или ином властном подчинении одной стороны другой, в том числе к налоговым и другим финансовым и административным отношениям, гражданское законодательство не применяется, если иное не предусмотрено законодательством».

В настоящее время помимо полностью государственных компаний (корпораций), таких как «Росатом», «Ростех», «Роснано», и частных предприятий с преобладающим участием государства, таких как «Газпром», «РЖД», «Роснефть», успешно работают и многочисленные

частные компании, совершенно не имеющие государственного капитала. Тем не менее государственная система управления в сфере безопасности производства в значительной степени осталась прежней (советской), соответствующей полностью государственной (одноукладной) экономике.

Поэтому министерства и службы, устанавливая требования к отдельным элементам продукции, технологическим процессам, процессам организации труда и производственной деятельности, до сих пор частично управляют хозяйственной деятельностью частных предприятий через «интерфейс» техносферной безопасности. Вследствие этого отдельные направления деятельности, связанной с обеспечением безопасности труда и производства, отдельные аспекты охраны окружающей среды, отдельные свойства техносферной безопасности (пожарная, технологическая, радиационная, санитарно-эпидемиологическая и др.) регулируют отдельные органы исполнительной власти (ведомства).

Как было отмечено ранее, государственное регулирование деятельности хозяйствующих субъектов, включая и сферу производственной безопасности, осуществляется исключительно посредством издания нормативных правовых актов и осуществлением государственного надзора за соблюдением содержащихся в них требований.

Основные национальные проблемы, обусловленные таким видом регулирования:

- фактическое отсутствие согласования действий и решений отдельных органов исполнительной власти в части установления ведомственных требований безопасности к одному и тому же объекту регулирования (продукции или процессу), что приводит к дублированию требований и, соответственно, к дублированию санкций за нарушение одного и того же требования;
- наличие противоречий между требованиями к одному и тому же объекту со стороны различных органов исполнительной власти таким образом, что выполнение требования одного органа власти приводит к нарушению требования другого органа власти;

- скрытый от хозяйствующих субъектов и профессионального сообщества механизм формирования государственных требований, приводящий к установлению необоснованных (избыточных или «вредных») требований или к упущению действительно важных требований, связанных с существенными опасностями.

В рамках системы государственного регулирования безопасности производственной деятельности (в техносфере) можно выделить следующие основные ведомственные направления:

- охрана труда, исключая «технику безопасности» (в настоящее время термин «техника безопасности» практически не применяется. Его аналогом в трудовом законодательстве является понятие «безопасные методы и приёмы выполнения работ». «Техника безопасности» в сферу государственного управления не попадает, поэтому и обучение работников «безопасным методам и приёмам выполнения работ» только обозначено в законодательстве.);

- пожарная безопасность;
- промышленная безопасность опасных производственных объектов, включая ядерную и радиационную безопасность;
- санитарно-эпидемиологическая безопасность;
- охрана окружающей среды (экологической безопасности);
- безопасность строительства (зданий и сооружений).

1.1.3. Структура системы государственного регулирования и управления в области техносферной безопасности

На рис. 2 приведена обобщённая структурная схема государственного регулирования и управления в сфере производственной безопасности, которая иллюстрирует ведомственный характер государственной системы управления в области техносферной безопасности. Очевидно, что схема управления является довольно громоздкой и противоречивой.

Более детально функции органов государственной власти и основные действующие нормативные правовые акты в области техносферной безопасности рассмотрены далее.



Рис. 2. Структура государственной системы управления техносферной безопасностью в Российской Федерации

1.2. Система государственного регулирования в сфере охраны труда

В сфере охраны труда основным законодательным актом является Трудовой кодекс РФ (Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ). Трудовой кодекс РФ (ст. 5) содержит норму, в соответствии с которой содержащиеся в других федеральных законах нормы трудового права, включая нормы охраны труда, вступают в силу только после

внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс РФ. Поэтому в настоящее время других законов, содержащих нормы трудового права, включая нормы охраны труда, отличающихся от норм Трудового кодекса РФ, нет.

Сфера охраны труда является единственной сферой, имеющей отношение к безопасности производственной деятельности, где законодательно утверждён принцип «государственного управления охраной труда» (ст. 210 ТК РФ), которое осуществляет Правительство РФ либо (по его поручению, ст. 211 ТК РФ) уполномоченный федеральный орган исполнительной власти (Минтруд России).

Государственное управление охраной труда в настоящее время осуществляется исключительно на федеральном уровне.

Государственный надзор за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда осуществляет Федеральная служба по труду и занятости (Роструд). Территориальные подразделения Роструда (Государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации) относятся к федеральным, а не к местным (региональным) органам власти.

Полномочия Минтруда России и Роструда в сфере обеспечения производственной безопасности ограничены рамками трудового законодательства (трудовых отношений), нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

1.2.1. Государственное управление охраной труда

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению – федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим нормативно-правовое регулирование в сфере труда (Минтруд России), а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

В целях государственного управления охраной труда Правительство Российской Федерации, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти обеспечивают разработку нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда и содержащие государственные нормативные требования охраны труда. Государственные нормативные требования охраны

труда образуют методологическую и нормативную основу для построения практически всех корпоративных систем обеспечения безопасности производственной деятельности в организациях Российской Федерации. Исключение составляют только некоторые всемирно известные организации с иностранным капиталом, а также наиболее успешные отечественные компании с современным менеджментом, тем не менее интегрированные в рамках действующего законодательства.

Трудовой кодекс Российской Федерации подразделяет все требования охраны труда:

- на государственные нормативные требования охраны труда;
- иные требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда (ведомственными, корпоративными, локальными).

Таким образом, на основе нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в организациях разрабатываются локальные нормативные акты, содержащие требования охраны труда.

В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ государственные нормативные требования охраны труда могут содержаться только в следующих нормативных актах:

- федеральных законах и законах субъектов Российской Федерации;
- постановлениях Правительства Российской Федерации;
- нормативных правовых актах, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- нормативных правовых актов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Государственные нормативные требования охраны труда содержатся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации.

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов,

конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

В настоящее время порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, определён Постановлением Правительства РФ от 26 февраля 2022 г. № 255 «О разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

Этот нормативный правовой акт, в частности, устанавливает, что к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся:

- правила по охране труда;
- иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда;
- единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты.

Проекты нормативно-правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, разрабатываются соответствующими федеральными органами исполнительной власти с участием представителей отраслевых объединений профсоюзов и работодателей. Также они могут быть подготовлены государственными внебюджетными фондами и иными организациями и переданы в указанные органы. Проект рассматривается на заседании Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. После этого нормативно-правовой акт, содержащий государственные нормативные требования охраны труда, издаётся Минтрудом России.

В аналогичном порядке вносятся изменения и в действующие нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда.

Сравнение приведённых здесь двух постановлений Правительства РФ позволяет сделать следующие выводы:

1. Перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, существенно изменился (сократился): из него исключены такие виды документов, как ГОСТ Р ССБТ, СНиП, ПБ, ПУБЭ, ИБ, но включён новый вид документов – «стандарты безопасности труда».

2. Изменился порядок разработки нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда: сейчас все такие документы до утверждения должны рассматриваться Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

3. Новый документ не ограничивает сроки действия нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

Следует также обратить внимание, что с 2003 года (со вступлением в силу Федерального закона от 27.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании») словосочетание «государственный стандарт» применительно к стандартам Системы стандартов безопасности труда (ССБТ) не используется.

Все «национальные стандарты Российской Федерации», в отличие от «государственных стандартов СССР», изначально являются добровольными к применению. Обязательными к применению отдельные национальные стандарты или их отдельные требования становятся, только если это предусмотрено конкретным договором или определено нормативным правовым актом (ссылкой на стандарт или соответствующее требование стандарта).

Новый вид документов, содержащий государственные нормативные требования охраны труда, – «стандарт безопасности труда» – введён Федеральным законом от 24.07.2009 № 206-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

Несмотря на созвучное название, этот тип документов не имеет к стандартам ССБТ (ГОСТ ССБТ) никакого отношения. Этот тип документов относится не к национальным стандартам добровольного применения (ещё раз напомним: аббревиатура ГОСТ расшифровывается не «государственный стандарт», а «национальный стандарт»), а к нормативным правовым актам, т. е. является обязательным к применению.

Следует также обратить внимание на то, что Правила подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации, утверждённые Постановлением Правительства РФ от 13 августа 1997 г. № 1009, распространяются и на нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда. Это значит, что все подзаконные нормативные правовые акты, содержащие государственные

нормативные требования охраны труда, приобретают обязательную силу только после их государственной регистрации и официального опубликования.

Как уже было отмечено, государственные нормативные требования охраны труда адресованы только работодателям (предприятиям, хозяйствующим субъектам). Является повсеместно распространённой, но при этом непростительной управленческой ошибкой прямое использование этих актов и содержащихся в них требований в качестве локальных норм организации.

Например, широко распространено в должностных инструкциях или в инструкциях по охране труда прямое указание на обязанность соблюдения конкретным работником Правил по охране труда при работе на высоте или Правил по охране труда в строительстве. Для применения внутри организации нормативные правовые (государственные) акты должны быть предварительно проанализированы и разобраны по отдельным требованиям. А применимые к организации отдельные требования должны быть распределены по отдельным работникам и должностным лицам персонально с указанием их роли и ответственности в части соблюдения каждого требования.

1.2.2. Роль и место охраны труда в системе обеспечения техносферной безопасности в организации

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.

На сегодняшний день охрана труда включает в себя только мероприятия, предусмотренные государственными нормативными требованиями охраны труда. Это означает, что охрана труда как система включает в себя только:

- 1) трудовые отношения – отношения между работодателем и работником, регулируемые трудовым договором;
- 2) 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 Трудового кодекса РФ);

3) правовые нормы (государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в НПА, ст. 211 Трудового кодекса РФ, и локальные нормы, разработанные на основе правовых норм охраны труда с учётом мнения представительного органа работников, ст. 372 Трудового кодекса РФ);

4) сферу регулирования Минтруда России – федерального органа исполнительной власти, уполномоченного Правительством России на нормативно-правовое регулирование в сфере труда.

На основании изложенного можно сделать вывод, что в охрану труда как систему *не* входят:

1) пожарная безопасность;

2) промышленная безопасность опасных производственных объектов (сфера регулирования Федерального закона от 21.07.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»);

3) безопасность «потенциально опасных» производственных объектов, не попадающих под критерии «опасных производственных объектов» Ростехнадзора;

4) обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия (в частности, санитарные нормы и правила, устанавливающие требования к продукции);

5) безопасность продукции (оборудования, машин, механизмов, транспортных средств и других изделий производства) и процессов её проектирования, производства, эксплуатации (сфера регулирования Федерального закона от 27.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании»);

6) технологическая безопасность (эксплуатация машин и оборудования, электроустановок, тепловых энергоустановок и других объектов, эксплуатация которых осуществляется в соответствии с эксплуатационно-технической документацией предприятия-изготовителя);

7) безопасность зданий и сооружений, а также процессы их проектирования и, собственно, строительства (сфера технического регулирования);

8) безопасность образовательного процесса, оказания медицинских услуг, услуг общественного питания и иных видов услуг;

9) безопасность деятельности (занятости) вне трудовых отношений – самозанятость (индивидуальные предприниматели), работники

(участники) кооперативов, работники (подрядчики) по договорам гражданско-правового характера, все виды служебной деятельности (гражданская служба, военная служба, служба в правоохранительных органах и др.);

10) радиационная, химическая, биологическая, антитеррористическая и другие виды «специальной» безопасности;

11) безопасность дорожного движения;

12) безопасность (опасность) флоры, фауны, погодных явлений (стихийных бедствий) и др.

1.2.3. Системный анализ системы управления охраной труда (СУОТ)

Можно считать бесспорным научным фактом, что любая система управления предполагает наличие минимум трёх элементов: объекта управления, субъекта управления и цели (существования системы).

Но на самом деле охрана труда имеет вполне конкретный исторический смысл, связанный именно с названием, и об этом не стоит забывать, поскольку исторический (политэкономический) аспект охраны труда очень явно проявляется и в современной национальной охране труда.

В современной России законодательная трактовка понятия «охрана труда» связана не столько с перераспределением добавочной стоимости в пользу наёмного работника, сколько с сохранением его жизни и здоровья в процессе труда.

Ограничимся более конкретным их перечислением в ст. 212 ТК РФ.

Целью системы мероприятий охраны труда заявлено «сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности».

Субъектом управления в данной системе выступает государство (ст. 210 Трудового кодекса РФ) в лице Правительства РФ или уполномоченного Правительством РФ федерального органа исполнительной власти (ст. 210 Трудового кодекса РФ).

Не будем забывать, что работодатель, если исключить из рассмотрения индивидуальных предпринимателей, – это в общем случае юридическое лицо. А в этом статусе работодатель (как формально-юридическое образование) не может организовать, учесть, выполнить, контролировать, назначить. Работодатель не может иметь совести, не

способен испытывать сочувствия, сострадания, вины, а поэтому – и чувства ответственности или лидерства. Роль работодателя в этой системе, как это совершенно верно отмечено в ст. 214 ТК РФ, сводится к единственной доступной ему роли – обеспечить, т. е. создать условия и предоставить ресурсы для выполнения предписанных мероприятий.

Поэтому работодатель в системе охраны труда – это совсем не то, что высшее руководство в системе менеджмента безопасности.

Функционирование любой системы управления представляет собой последовательность воздействий, приводящих к запланированному изменению состояния объекта управления в направлении к достижению цели управления.

Вообще «невозможно управлять тем, что (состояние чего) невозможно измерить». Иными словами, между величиной воздействия и регистрируемым изменением состояния объекта управления должна быть строгая функциональная зависимость. Поскольку субъектом управления охраной труда является Минтруд России, а объектом управления является система мероприятий, то и управляющие воздействия приводят в конечном итоге к изменению состава и содержания системы мероприятий.

Что на самом деле и происходит: управляющие воздействия НПА Минтруда России приводят к изменению не состояния безопасности труда, а состава и содержания мероприятий охраны труда.

В охране труда предполагается, что именно строгое выполнение предписанных мероприятий и соблюдение процедур их выполнения (при наличии таковых) и обеспечивает достижение цели управления – «сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности». Если же цель не достигается (работники, увы, иногда все-таки болеют, стареют, получают травмы, умирают), то источники таких последствий следует искать либо в составе мероприятий, либо в процедурах их выполнения, либо в недостаточном обеспечении мероприятий работодателем. А в чем ещё?

Отметим особо, что какое-либо активное участие работодателя (юридического лица) в процессе управления охраной труда исключается (по правовому статусу), а пассивное участие в процессе охраны труда со стороны работников определено законодательно – только выполнять, соблюдать, иметь мнение и быть информированным. Даже

управление собственными (персональными) профессиональными рисками работникам не доверяется, а отдано государству (в части установления правил оценки и управления рисками) и частично работодателю (в части обеспечения оценки и управления).

Роль, которую может (способен) играть работодатель в СУОТ в связи с ожидаемым введением в действие Типового положения о СУОТ, не может быть изменена: только обеспечивать выполнение предписанных мероприятий охраны труда, а также... рекомендуемых процедур для достижения целей СУОТ, включая «управление профессиональными рисками работников» в соответствии с Типовым положением. И сама СУОТ организации по-прежнему остается частью государственной СУОТ.

Поскольку СУОТ часто ошибочно смешивают с Системой менеджмента безопасности труда и охраны здоровья (СМ БТиОЗ), то в результате этой путаницы встречаются мнения, что СУОТ – часть системы управления организации (предприятия). Такое положение вполне допустимо для государственных (бюджетных) учреждений, однако для частных предприятий смешивание СУОТ и системы управления предприятием принципиально невозможно:

- с одной стороны, в соответствии с Гражданским кодексом РФ (ст. 1) вмешательство посторонних лиц (даже государства) в управление частным хозяйствующим субъектом исключено, поэтому если охраной труда действительно управляет государство, то охрана труда в деятельности хозяйствующего субъекта не входит (не может входить!);

- с другой стороны, не могут же одним объектом управления (охраной труда) одновременно управлять сразу два субъекта управления (государство и высшее руководство предприятия).

Охрана труда с хозяйственной деятельностью предприятия, с управлением производственными процессами, т. е. с управлением частной собственностью, не соприкасается.

Привычная в европейских странах аббревиатура ОН&S (occupational health and safety), признаваемая в том числе и МОТ (в виде OSH), в наиболее общем виде может быть переведена как «безопасность труда вообще» (трудовой занятости, трудовой деятельности). В любом случае речь идёт именно о безопасности (включая и безопасность для здоровья). Не зря словосочетание health & safety («здоровье и безопасность») часто представлено в виде конъюнкции (неразрывного единства).

В любом случае, когда говорят об ОН&S или об OSH (вообще о безопасности чего-либо), речь идёт либо о «свойстве», либо о «состоянии». Третьего не дано... Речь точно не идёт о какой-либо деятельности или о системе, включающей в себя... мероприятия. Следовательно, когда говорят об occupational health & safety management system (OHSMS, система менеджмента безопасности труда и охраны здоровья, СМ БТиОЗ), скорее всего, имеют в виду нечто отличное от СУОТ. Причём как по объекту управления, так и по субъекту, и целям, и средствам, и ... мероприятиям.

Как различить: в организации создана СУОТ или СМ БТиОЗ? Если состав мероприятий и основное финансирование сосредоточены на выполнении требований ст. 214 ТК РФ – это СУОТ (как бы она ни называлась). Если большинство мероприятий и основная часть затрат направлены на устранение выявленных опасностей (предупреждение травматизма и заболеваемости) и совершенствование системы управления – это СМ БТиОЗ.

Очевидно, что целью управления в СМ БТиОЗ (OHSMS) является безопасность (как состояние). Что касается объекта управления, то он также проявляется в аббревиатуре ОН&S: occupational – «связанный с трудовой деятельностью». На самом деле объект управления в СМБТ находится на уровень выше – «производственная деятельность», «производственный процесс» или на два уровня выше – «бизнес-процесс», «бизнес» («предприятие»).

Конечно, многие могут отметить схожесть структуры, терминологии, процессный подход и т. п. Но все это признаки поверхностного сходства. На самом деле объединяет эти понятия «объект управления» – «бизнес-процесс». Все стандарты указанных систем менеджмента имеют целью обеспечить поддержание конкурентоспособности предприятия на рынке. Отметим также, что привычное нам слово «предприятие» родственно слову «предпринимательство», т. е. опять же «бизнес-проект». Поэтому в развитых странах никому и в голову не придёт управлять безопасностью процесса, не увязывая управляющие воздействия с их влиянием на производительность, качество, экологию, социальную сферу. Аналогично при решении проблем, связанных с качеством, корректирующие или предупреждающие действия в обязательном порядке предварительно оцениваются на предмет их влияния на производительность и безопасность процесса.

Почему анонсированная в Трудовом кодексе РФ задача «обучения работников безопасным методам и приёмам выполнения работ» так до сих пор и не нашла развития в охране труда?

Владение работником безопасными методами и приёмами выполнения его личной работы к охране труда отношения не имеет. Это задача профессионального образования, которое может осуществлять в отдельных случаях и работодатель в отношении наиболее простых видов работ (например, уборка помещений или работа курьера).

Именно поэтому центральным объектом управления в сфере безопасности (и здоровья) производственной (и трудовой) деятельности (это и есть OHS) является не рабочее место или условия труда, а производственный процесс.

Кроме того, когда в СМ БТиОЗ мы говорим о «безопасности трудовой деятельности» в современном смысле этого слова (в рамках «концепции приемлемого риска»), то имеем в виду точно не «сохранение жизни и здоровья работников», а «отсутствие недопустимого риска для жизни работников и других лиц, работающих под управлением организации». А уровень риска также определяется не на уровне охраны труда или рабочего места, а на уровне целей деятельности предприятия (т. е. на уровне бизнеса). Иначе это не риск, а что-то другое, например «вероятность утраты трудоспособности среднестатистическим работником в течение года». Оценивать некие профессиональные риски, ограничившись рамками охраны труда, все равно что пытаться самому себя вытащить из болота за волосы: занятие интересное, но безрезультатное.

Гуманизм (или цинизм) здесь совершенно ни при чём. Просто если в качестве целевой функции для системы управления выбрать сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и не назначить никаких ограничений (как, например, это принято в СУОТ), то цель управления достигается в одно действие – полным прекращением любой производственной деятельности. Именно такой подход иллюстрирует один из принципов СУОТ – приоритет жизни и здоровья (наёмных) работников по отношению к жизни и здоровью граждан, человека вообще, благосостоянию членов общества, суверенитету государства.

Можно ли обеспечить безопасные условия труда по действующей в охране труда концепции абсолютной безопасности (см. определение в ст. 209 ТК РФ), если абсолютно все элементы производственного

процесса (здания, оборудование, материалы, технологии и др.) разработаны с учётом обязательного наличия остаточного риска?

В то же время замысел и смысл современных СМ БТиОЗ заключается в том, чтобы с их помощью «обеспечить безопасные в плане здоровья и условий труда рабочие места, предотвратить производственные травмы и ущерб» (по ГОСТ Р 45001–2020/ ISO 45001:2018).

С другой стороны, такой субъект, как высшее руководство организации, в охране труда не определён. И не может быть определён без нарушения принципов правового государства и элементарных основ теории управления.

По тем же причинам, по которым высшее руководство не может управлять охраной труда, и государство тоже не вправе управлять безопасностью производственного процесса. Государство вправе (и обязано!) только осуществлять регулирование, и притом только правовое регулирование.

Управление предполагает непосредственное (силовое) воздействие на объект управления, имеющее целью перевести объект управления в новое, желаемое (вполне конкретное) состояние.

Регулирование предполагает косвенное воздействие на объект управления как путём создания благоприятных условий деятельности или введения неблагоприятных ограничений (санкций).

Только к управлению применимо понятие «контроль» (control – управление) как один из этапов цикла управления (шайбу можно подправить другой клюшкой тоже методом непосредственного силового воздействия). И в охране труда, например, «трёхступенчатый административно-производственный контроль» – это именно то, о чём здесь идёт речь, а «профсоюзный (общественный) контроль» – это совершенно бессмысленное словосочетание, так как ни профсоюз, ни общество правом непосредственного вмешательства в чью-либо частную производственную деятельность не обладают.

В отношении регулирования понятие «контроль» не применимо. Но для этого имеется более подходящее слово – «надзор», не предполагающий непосредственного вмешательства в поднадзорную деятельность.

Таким образом, объектом регулирования является не сам «объект» (например, предприятие), а его окружение (условия, среда). При

этом субъект управления (предприятием) (высшее руководство) практически полностью свободен в выборе собственных управляющих воздействий на объект управления (с учётом условий и среды).

В европейских странах и вообще в правовых государствах с рыночной экономикой государство (на уровне законодателя) выполняет роль регулятора социально-экономических процессов, но не вмешивается в управление деятельностью хозяйствующих субъектов. Важно отметить, что государственное регулирование экономики, и государственное управление частными хозяйствующими субъектами – это совершенно не одно и то же!

В России государство непосредственно управляет охраной труда, а поскольку «Российская Федерация – правовое государство» (ст. 1 Конституции РФ), это подтверждает тезис о том, что охрана труда не имеет отношения к хозяйственной деятельности частного предприятия и соответственно – к его производственным процессам.

Исторически основными вопросами охраны труда были и остаются вопросы справедливой заработной платы, невредных условий труда, социальных гарантий пострадавшим, специальной охраны трудовых прав женщин и несовершеннолетних и др.

Ещё раз отметим: охрана труда и в её традиционном понимании, и в современном национальном правовом смысле касается прежде всего и в основном вопросов обеспечения безопасности труда.

В корпоративных СМ БТиОЗ необходимо понимать и строго разделять понятия «управление» и «регулирование», «охрана труда» и «безопасность труда», «работодатель» и «высшее руководство», «контроль» и «надзор». Иначе удел СМ БТиОЗ – «профессиональная охрана специальных рисков от безопасности труда». Для того чтобы внедрить безопасность в производственный процесс, совершенно очевидно, в СМ БТиОЗ необходимо исключить даже намёк на государственное управление безопасностью труда (ОН&S).

Государственное управление реализуется только в отношении прямых государственных функций, государственных учреждений и управления государственным имуществом.

Единственным приемлемым показателем успешности государственного регулирования социально-трудовых отношений является уровень жизни всего населения в сравнении с другими более (а не менее) развитыми странами.

1.2.4. Система управления охраной труда в организации

Итак, особенностью охраны труда в Российской Федерации является реализация принципа «государственного управления охраной труда» (ст. 210 Трудового кодекса РФ). Из этого положения следует:

- 1) в сфере охраны труда осуществляется управление, а не менеджмент;
- 2) высшим руководством системы управления охраной труда выступает Минтруд России;
- 3) объектом управления выступает система мероприятий охраны труда;
- 4) в качестве управляющих воздействий выступают государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся исключительно в НПА;
- 5) работники и работодатели в рамках государственной системы управления являются «участниками» (исполняют и обеспечивают соответственно).

Государство вправе осуществлять управление социально-экономическими процессами исключительно посредством правовых норм. Поэтому в целях государственного управления охраной труда Правительство Российской Федерации, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти и обеспечивают (и осуществляют) разработку нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда.

В 2014 году в Трудовой кодекс РФ внесены поправки, обязывающие каждого работодателя (организацию или индивидуального предпринимателя) создать у себя и поддерживать систему управления охраной труда (СУОТ). Определение СУОТ приведено в ст. 217 Трудового кодекса РФ:

Система управления охраной труда – комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Тем не менее независимо от содержания окончательной редакции Типового положения о СУОТ, необходимо учитывать те моменты управления охраной труда, которые должны быть реализованы в организации, имеющей намерение действительно управлять своими процессами и мероприятиями в рамках государственной СУОТ.

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.

Мероприятия, ответственность за обеспечение которых возложена на работодателя, перечислены в ст. 214 Трудового кодекса РФ:

«Система управления охраной труда организации – система обеспечения и выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами в сфере охраны труда».

В настоящее время многие требуемые Трудовым кодексом РФ мероприятия не обеспечены развёрнутым порядком (нормативной процедурой) их проведения, что служит основанием для множества конфликтных ситуаций между работодателями и надзорными органами.

Например, в обязанность работодателю вменено «обеспечение соответствующих условий труда на рабочих местах и организация контроля за состоянием условий труда, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты». Однако порядок установления соответствующих условий труда и порядок организации контроля за состоянием условий труда и правильностью применения СИЗ явным образом не определён, что допускает различные толкования этого требования.

Отражение законодательных мероприятий охраны труда в подзаконных актах приведено в табл. 1.

Таблица 1

Наименование мероприятия	Порядок проведения мероприятия
Обеспечение безопасности работников при осуществлении технологических процессов, принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций	Это не мероприятие, а система менеджмента – СМ БТиОЗ. К охране труда имеет косвенное отношение. Некоторые государственные требования содержатся в Правилах по охране труда
Создание и функционирование системы управления охраной труда	Типовое положение о СУОТ

Наименование мероприятия	Порядок проведения мероприятия
Обеспечение работников СИЗ	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» (зарегистрирован в Минюсте России 29.10.2021 № 66670) Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» (зарегистрирован в Минюсте России 29.10.2021 № 66671)
Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда	Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по её заполнению» (зарегистрирован в Минюсте России 21.03.2014 № 31689)
Обеспечение соответствующих условий труда на рабочих местах и организация контроля за состоянием условий труда, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты	Не установлен
Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты	Трудовой кодекс РФ ст. 57, 216.2 Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»
Организация и обеспечение обязательных медицинских осмотров и психиатрического освидетельствования	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 988н и Министерства здравоохранения РФ № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных

Наименование мероприятия	Порядок проведения мероприятия
<p>Организация и обеспечение обязательных медицинских осмотров и психиатрического освидетельствования</p>	<p>производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 N 62278)</p> <p>Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 N 62277)</p> <p>Приказ Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование» (Зарегистрировано в Минюсте России 20.05.2022 № 68626)</p>
<p>Организация и обеспечение обучения и инструктажей по охране труда, стажировок и проверки знаний требований охраны труда</p>	<p>Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»</p>
<p>Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве</p>	<p>Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»</p>

Наименование мероприятия	Порядок проведения мероприятия
Взаимодействие с органами власти и профсоюзами в части обмена информацией, осуществления надзора (ГИТ) и общественного (профсоюзного) контроля, выполнения предписаний	Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» Постановление Правительства РФ от 10.03.2022 № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля»
Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	Трудовой кодекс РФ, гл. 36.1. Расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев Приказ Минтруда России от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2022 № 68673)
Санитарно-бытовое и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда	Не установлен
Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем» (Зарегистрировано в Минюсте России 26.11.2021 № 66015)

В соответствии с принципом государственного управления охраной труда, которое фактически осуществляет Минтруд России, СУОТ организации является частью государственной СУОТ, а не частью системы управления (менеджмента) организации!

Отдельным законодательным требованием к СУОТ является установление минимального объёма финансового обеспечения деятельности по выполнению мероприятий охраны труда.



Рис. 3. Структура документации СУОТ в организации

В соответствии со ст. 225 Трудового кодекса РФ работодатель обязан финансировать эту деятельность в объёме не менее 0,2 % от общей суммы затрат на производство продукции (оказание услуг).

Перечень мероприятий, затраты на проведение которых можно отнести на финансирование деятельности по охране труда, определён приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации и снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» (зарегистрирован в Минюсте России 03.12.2021 № 66196).

В указанном Перечне содержатся как мероприятия, проведение которых является обязанностью работодателя (проведение специальной оценки условий труда, обязательных медосмотров, обучения, обеспечение работников СИЗ и др.), так и мероприятия, проводимые по решению работодателя или при необходимости (механизация и автоматизация процессов, устройство или модернизация средств коллективной защиты, приобретение учебных материалов по охране труда). В состав мероприятий, финансируемых за счёт бюджета охраны труда, включены также организация и проведение физкультурных, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

Назначение этого Перечня – конкретизировать (ограничить) перечень затрат работодателя, которые могут быть им отнесены к затратам на охрану труда в целях демонстрации выполнения законодательного требования о минимуме финансирования деятельности по охране труда.

Порядок разработки и внедрения системы управления мероприятиями охраны труда включает несколько этапов.

1. Анализ производственных процессов организации и составление реестра видов деятельности, работ, оборудования, попадающих под сферу действия охраны труда.

2. Анализ нормативного окружения СУОТ с целью разработки Перечня нормативных правовых актов и иных нормативных документов внешнего происхождения, применение которых в организации является обязательным.

3. Анализ проводимых и требуемых мероприятий охраны труда и оставление перечня мероприятий охраны труда и соответствующих им контингентов работников.

4. Разработка документированных процедур, описывающих реализацию мероприятий охраны труда в виде процессов, с назначением владельцев этих процессов (роль – «организует и отвечает») (рис. 3).

5. Распределение ролей, полномочий и ответственности всех должностных лиц в СУОТ и выполнении мероприятий охраны труда и внесение изменений в трудовые договоры, должностные инструкции, положения о подразделениях.

6. Организация деятельности по разработке локальных нормативных актов, реализующих «мероприятие № 1» (ст. 214 Трудового кодекса РФ) – «обеспечение безопасности работников при осуществлении технологических процессов, принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций».

Минимальный уровень безопасности работников при осуществлении технологических процессов обеспечивается посредством реализации в организации требований нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда – Правил по охране труда.

Контрольные вопросы

1. Как реализуется государственное регулирование?
2. Как осуществляется государственное управление?
3. Где содержатся государственные нормативные требования безопасности и охраны труда?
4. Что грозит за несоблюдение требований нормативных правовых актов?
5. Перечислите основные формальные признаки, отличающие нормативный правовой акт федерального органа исполнительной власти.
6. Дайте определение понятия «нормативный правовой акт».
7. В каком виде издаются нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти?
8. Какие органы власти вправе издавать нормативные правовые акты в сфере охраны труда?
9. Какая структура возглавляет государственную систему управления охраной труда?
10. На какие категории подразделяются все требования охраны труда согласно требованиям Трудового кодекса РФ?
11. Какие нормативные требования являются обязательными для исполнения всеми юридическими и физическими лицами в сфере охраны труда?
12. Какие нормативные правовые акты содержат государственные нормативные требования охраны труда?
13. Каков порядок применения государственных правовых актов внутри организаций?
14. Что включает в себя охрана труда как система?
15. Что является целью охраны труда согласно требованиям Трудового кодекса РФ, а что не является?
16. Какие роли играют в системе охраны труда государство, работодатель и работники?
17. Дайте определение системы управления охраной труда. По каким причинам человек обычно принимает не оптимальное, а удовлетворительное решение?

Глава 2. ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

2.1. Структура законодательства в области охраны труда

Государственная политика в области охраны труда базируется на нормах международного права и в первую очередь конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ).

Федеральным законом Российской Федерации от 11.04.1998 № 58-ФЗ были ратифицированы конвенции, принятые в Женеве Генеральной конференцией МОТ:

- Конвенция 1947 года «Об инспекции труда» (Конвенция 81);
- Конвенция 1978 года «О регулировании вопросов труда» (Конвенция 150);
- Конвенция 1981 года «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (Конвенция 155).

По мере реформирования экономики в Российской Федерации охрану труда законодательно регулировали:

- КЗоТ РФ, утвержден ВС РСФСР от 09.12.1971;
- «Основы законодательства Российской Федерации об охране труда», утверждены ВС РФ от 06.08.1993 № 5600-1;
- Федеральный закон от 17.07.1999 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» – его действие приостановлено.

Для эффективного управления охраной труда необходима хорошо отлаженная правовая база. Ее основу составляют законодательные акты и нормативные правовые документы, обладающие различной юридической силой. Схематично структуру правовой системы можно представить в виде правильной пирамиды, в верхней части которой находится Конституция РФ (Основной закон государства). Ниже в порядке убывания юридических сил можно расположить:

- Конституцию РФ;
- федеральные конституционные законы;
- Трудовой кодекс РФ;
- иные федеральные законы, отражающие вопросы охраны труда и производственной безопасности;
- указы Президента РФ;
- постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;

- конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ;
- акты органов местного самоуправления;
- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (прил. 1).

Следует иметь в виду, что нормативные требования по охране труда и соответствующие гарантии для работников, предусмотренные федеральным законодательством, являются приоритетными перед требованиями, устанавливаемыми субъектами РФ и отраслевыми нормами.

Основными задачами трудового законодательства Российской Федерации 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;
- трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- разрешению трудовых споров.

В соответствии со ст. 212 ТК РФ государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

2.2. Виды нормативных правовых актов, регулирующих вопросы безопасности и охраны труда

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности (табл. 2).

Таблица 2

Нормативные и нормативно-правовые акты, имеющие отношение к охране труда

Наименование вида нормативного правового акта		Органы, утверждающие нормативные правовые акты
Полное	Сокращенное	
Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда	ГОСТ ССБТ	Госстандарт России Минстрой России
Отраслевые стандарты системы стандартов безопасности труда	ОСТ ССБТ	Федеральные органы исполнительной власти
Санитарные правила	СП	Госкомсанэпиднадзор России
Санитарные нормы	СН	
Гигиенические нормативы	ГН	
Санитарные правила и нормы	СаНПиН	
Строительные правила и нормы	СНиП	Минстрой России
Федеральные нормы и правила в области промышленной безопасности	ФНП	Федеральные органы надзора в соответствии с их компетенцией
Правила устройства и безопасной эксплуатации	ПУБЭ	
Правила по охране труда по отраслям или по видам работ	ПОТ	Минтруда России
Межотраслевые организационно-методические документы (указания, рекомендации)	—	Минтруда России Федеральные органы надзора
Отраслевые организационно-методические документы (указания, рекомендации)		Федеральные органы исполнительной власти

В перечень основных законодательных актов Российской Федерации в области охраны труда входят:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (раздел X «Охрана труда»);
- Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»;
- Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

В соответствии с нормами, определенными законодательными актами в области охраны труда федеральными органами государственной исполнительной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации, с учетом специфики их деятельности разрабатываются соответствующие подзаконные акты. Порядок разработки и утверждения подзаконных нормативных правовых актов по охране труда, а также сроки их пересмотра устанавливаются Правительством Российской Федерации.

2.3. Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ССБТ)

Основным видом нормативных актов по охране труда является система стандартов безопасности труда (ССБТ) Госстандарта России.

ССБТ – комплекс взаимосвязанных стандартов, содержащих требования, нормы и правила, направленные на обеспечение безопасности, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда, кроме вопросов, регулируемых трудовым законодательством.

ССБТ не исключает действия норм и правил, утвержденных органами государственного надзора в соответствии с положением об этих органах. Нормы и правила, утверждаемые органами государственного надзора, и стандарты ССБТ должны быть взаимно увязаны.

Обозначение государственного стандарта ССБТ состоит из индекса (ГОСТ), регистрационного номера, первые две цифры которого (например, ГОСТ 12.0.004-2015) определяют принадлежность стандарта к комплексу ССБТ, последующая цифра с точкой указывает группу стандарта и три последующие цифры – порядковый номер стандарта в группе. Через тире указывается год утверждения стандарта.

Стандарты ССБТ должны иметь групповой заголовок: «Система стандартов безопасности труда».

Действующая система стандартов безопасности труда призвана решать задачи стандартизации требований безопасности труда и включения требований безопасности труда в стандарты и технические условия. По своей структуре ССБТ состоит из пяти подсистем стандартов, которым присвоены номера: 12.0; 12.1; 12.2; 12.3; 12.4.

Организационно-методические стандарты (12.0). Эти стандарты устанавливают структуру, задачи, цели, терминологию в области безопасности труда, классификацию опасных и вредных производственных факторов, методы оценки безопасности труда.

Стандарты требований и норм по видам опасных и вредных производственных факторов (12.1). Эти стандарты устанавливают вид, характер действия, предельно допустимые значения, методы контроля, требования безопасности при работе с вредными веществами. Они содержат также стандарты на общие требования по обеспечению пожаро- и взрывобезопасности, электробезопасности, радиационной, вибрационной и биологической безопасности, требования к защите от шума, инфра- и ультразвука, электромагнитных полей, вредных веществ, а также требования к освещению и воздушной среде.

Стандарты требований безопасности к производственному оборудованию (12.2). В них определены требования безопасности к конструкции оборудования в целом и его компонентам в отдельности, а также методы контроля выполнения требований безопасности.

Стандарты требований безопасности к производственным процессам (12.3). Они включают в себя размещение оборудования и организацию рабочих мест, режимы работы технологического оборудования, требования к рабочим местам и режимам труда, системам управления, контроль за выполнением требований безопасности.

Стандарты на требования к средствам защиты работающих (12.4). Эти стандарты классифицируют средства защиты и устанавливают требования безопасности к эксплуатационным, конструктивным и гигиеническим показателям отдельных классов и видов защитных устройств, а также к методам их контроля и оценки защиты, включая требования к вспомогательным устройствам, защитным и предохранительным ограждениям, блокировке, сигнализации, надежности и прочности, средствам защиты рук, головы, органов дыхания и слуха и т. д.

Пример: ГОСТ 12.0.003 – 2015. «Система стандартов безопасности труда. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация».

Объектами стандартизации ССБТ являются правила, нормы и требования, направленные на обеспечение безопасности труда:

1) основные положения системы стандартов безопасности труда;

2) метрологическое обеспечение безопасности труда;

3) классификация опасных и вредных производственных факторов;

4) термины и определения основных понятий в области безопасности труда;

5) общие требования безопасности по видам опасных и вредных производственных факторов (общие требования электробезопасности, пожаро- и взрывобезопасности и др.), а также методы защиты работающих от этих факторов;

6) методы контроля нормируемых параметров опасных и вредных производственных факторов;

7) предельно допустимые значения параметров опасных и вредных производственных факторов. Предельно допустимые значения параметров опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах устанавливаются в стандартах ССБТ по нормам, предложенным Минздравом СССР, и согласованию с министерствами и ведомствами не подлежат;

8) общие требования безопасности к производственному оборудованию и группам производственного оборудования, а также методы контроля и оценки выполнения требований безопасности;

9) общие требования безопасности к комплексам производственного оборудования, работающим в автоматическом и/или полуавтоматическом режимах, и методы контроля;

10) общие требования безопасности к производственным процессам и видам технологических процессов, а также методы контроля выполнения требований безопасности;

11) классификация средств защиты работающих;

12) общие технические требования к классам и видам средств защиты работающих;

13) методы контроля и оценки защитных и гигиенических свойств средств защиты работающих;

- 14) номенклатура показателей качества классов и видов средств защиты работающих;
- 15) общие требования к маркировке средств защиты работающих;
- 16) требования к цветам и знакам безопасности.

2.4. Межотраслевые правовые нормативы

Межотраслевые правовые нормативы представляют собой государственные документы в области охраны труда, которые действуют во всех отраслях экономики без исключения, так как не имеют отраслевого признака. К ним относятся правила электробезопасности; правила безопасного проведения строительных и ремонтных работ; стандарты, входящие в систему стандартов безопасности труда (ССБТ); санитарные нормы и правила работы с отдельными опасными и вредными производственными факторами и др.

Примеры:

- Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»;
- Приказ Минтруда России от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» (зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2022 № 68673);
- Приказ Минэнерго России от 18.08.2022 № 811 «Об утверждении Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей электрической энергии» (зарегистрировано в Минюсте России 07.10.2022 № 70433);
- Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью 4 статьи 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические

медицинские осмотры» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 № 62277);

- Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 № 66671).

2.4.1. Строительные нормы и правила

Строительные нормы и правила (СНиП) – совокупность принятых органами исполнительной власти нормативных актов технического, экономического и правового характера, регламентирующих осуществление градостроительной деятельности, а также инженерных изысканий, архитектурно-строительного проектирования и строительства.

Система нормативных документов в строительстве в СССР действовала наряду с системой стандартизации в строительстве, являющейся частью Государственной системы стандартизации, а также с системой стандартизации в рамках Совета экономической взаимопомощи (СЭВ). С 1995 года СНиПы являлись частным случаем технических регламентов. В 2010 году существующие СНиПы были признаны сводами правил.

История развития системы нормативных документов в строительстве

1929 год – Временные правила и нормы проектирования и возведения зданий и сооружений.

1930 год – Правила и нормы застройки населенных мест, проектирования и возведения зданий и сооружений.

1931 год – Общесоюзный стандарт ОСТ 4498 Единые нормы строительного проектирования. Административные сооружения.

1958 год – СН 41-58 Правила и нормы планировки и застройки городов.

В СССР единые нормы строительного проектирования первоначально существовали в форме общесоюзных стандартов.

Впервые документы под названием «Строительные нормы и правила» были изданы 1954 году. Все требования были объединены в четырёх документах:

- СНиП I «Строительные материалы, детали и конструкции»;
- СНиП II «Нормы строительного проектирования»;

- СНиП III «Правила производства и приемки строительных работ»;
- СНиП IV «Сметные нормы на строительные работы».

Принимаемые в СССР СНиПы не были сугубо техническими нормами и правилами, а содержали также и правовые нормы. Так, СНиП 1.06.04-85 «Положение о главном инженере (главном архитекторе) проекта», утвержденные постановлением Госстроя СССР от 28.06.1985 № 103 и введенные в действие 15 июля 1985 года, определяют права, обязанности и ответственность главного инженера и главного архитектора проекта.

1974 – 1981 годы.

Издавались документы:

- строительные нормы и правила (СНиП);
- нормы отвода земель, нормы продолжительности проектирования и строительства объектов, нормы задела в строительстве, нормы расхода строительных материалов, конструкций и изделий на капитальное строительство, нормы технологического проектирования, нормы выработки и расценки на строительные и ремонтно-строительные работы, санитарные нормы проектирования промышленных предприятий и др.;
- правила устройства электроустановок, правила о договорах на выполнение проектных и изыскательских работ для капитального строительства и др.;
- инструкции, устанавливающие нормы и правила: проектирования предприятий отдельных отраслей промышленности, а также зданий и сооружений различного назначения, конструкций и инженерного оборудования; производства отдельных видов строительного-монтажных работ; применения материалов, конструкций и изделий; по организации проектно-изыскательских работ, механизации работ, нормированию труда и разработке проектно-сметной документации в строительстве и др.

Нормативным документам присваивалось условное обозначение:

- СНиП – строительные нормы и правила, номер присваивался в соответствии со структурой СНиП;
- СН – другие общесоюзные нормы, правила и инструкции, присваивался порядковый номер;

- ВСН – ведомственные нормативные документы, присваивался порядковый номер, под чертой писалось сокращенное название органа, утвердившего нормативный документ;

- РСН – республиканские нормативные документы, присваивался порядковый номер, под чертой писалось сокращенное название органа, утвердившего нормативный документ [9].

1982–1994 годы.

В соответствии с СНиП 1.01.01-82 существовали типы документов:

- общесоюзные нормативные документы;
- строительные нормы и правила (СНиП);
- общесоюзные нормы технологического проектирования (ОНТП);
- нормативные документы органов государственного надзора;
- общесоюзные нормативные документы отдельных министерств и ведомств СССР (например, ПУЭ);
- общесоюзные нормативные документы общественных организаций;
- ведомственные нормативные документы;
- ведомственные (отраслевые) строительные нормы (ВСН);
- ведомственные нормы технологического проектирования (ВНТП);
- отдельные сметные нормативы;
- республиканские нормативные документы;
- республиканские строительные нормы (РСН);
- отдельные сметные нормативы.

Закон СССР 1991 года «О защите прав потребителей» относил строительные нормы и правила к государственным стандартам. На момент распада СССР в строительной отрасли существовало 140 строительных норм и правил и 700 стандартов.

Соглашение о создании Содружества Независимых Государств предусматривало, что на территориях подписавших его государств не допускается применение норм бывшего Союза ССР. При ратификации соглашения было установлено, что для реализации этих положений до принятия соответствующих законодательных актов РСФСР нормы бывшего Союза ССР применяются в части, не противоречащей Конституции РСФСР и законодательству РСФСР.

Акты министерств и ведомств СССР, принятые в пределах полномочий, переданных Российской Федерацией Союзу ССР, действуют на территории РСФСР непосредственно до приостановки. Остальные акты требуют ратификации или подтверждения Российской Федерацией.

Функции непосредственного управления организациями, предприятиями и учреждениями на территории РСФСР было дано право осуществлять следующим ведомствам Союза ССР:

- Министерство обороны СССР;
- КГБ СССР;
- Министерство гражданской авиации СССР;
- Министерство путей сообщения СССР;
- Министерство морского флота СССР;
- Министерство связи СССР;
- Министерство энергетики и электрификации СССР (кроме капитального строительства);
- Министерство атомной энергетики и промышленности СССР;
- оборонные отрасли промышленности и космонавтики в части заказов Минобороны СССР и союзных программ.

1995 – 2002 годы.

В соответствии с СНиП 10-01-94 существовали типы документов:

- федеральные нормативные документы;
- строительные нормы и правила Российской Федерации (СНиП);
- государственные стандарты Российской Федерации в области строительства (ГОСТ Р);
- своды правил по проектированию и строительству (СП);
- руководящие документы системы (РДС);
- межгосударственные строительные нормы и правила и межгосударственные стандарты (ГОСТ), введенные в действие на территории Российской Федерации;
- нормативные документы субъектов Российской Федерации;
- территориальные строительные нормы (ТСН);
- ведомственные нормы технологического проектирования (ВНТП);
- отдельные сметные нормативы;
- производственно-отраслевые нормативные документы;
- стандарты предприятий (объединений) строительного комплекса и стандарты общественных объединений (СТП и СТО).

СНиП 10-01-94 признан недействующим в 2003 году.

СНиПы «Сборники сметных норм и расценок на строительные работы» были отменены в 2002 году приказом Госстроя России.

После 2003 года.

Принятый закон «О техническом регулировании» предусматривал только существование стандартов. Понятие «свод правил» было введено в закон в 2007 году. По принятому в 2008 году положению разрабатывать своды правил могут исключительно федеральные органы исполнительной власти.

Минстрой России делал попытки в 2003 году зарегистрировать в Минюсте СНиПы (например, СНиП 11-01-95), но получил отказ. После отказа в государственной регистрации СНиП 11-01-95 был отменен. По мнению Минюста, содержащиеся в СНиПах технические требования могут содержаться либо в технических регламентах (при их обязательном характере), либо в документах добровольного применения. СНиП 11-04-2003 (СП 111.13330.2011) «Инструкция о порядке разработки, согласования, экспертизы и утверждения градостроительной документации» зарегистрирован в Минюсте.

При принятии технического регламента «О безопасности зданий и сооружений» было установлено, что особенности технического регулирования в области обеспечения безопасности зданий и сооружений устанавливаются этим техническим регламентом. Для целей технического регламента строительные нормы и правила, утвержденные до дня вступления в силу закона, были признаны сводами правил. В соответствии с требованиями закона до 1 июля 2012 года строительные нормы и правила были переоформлены с присваиванием новых обозначений.

Для целей технического регламента утверждены:

- перечень национальных стандартов и сводов правил (частей таких стандартов и сводов правил), в результате применения которых на обязательной основе обеспечивается соблюдение требований Федерального закона «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений», утверждаемый Правительством Российской Федерации;
- перечень документов в области стандартизации, в результате применения которых на добровольной основе обеспечивается соблюдение требований Федерального закона «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений», утверждаемый Росстандартом.

С июля 2016 года лишь своды правил из перечня, утвержденного Правительством, могут распространяться на тот же объект и аспект стандартизации, что и принятые национальные стандарты. А исключение сводов правил из перечней является основанием для их отмены.

В национальных стандартах для указания объектов стандартизации используются ключевые слова. Аспект стандартизации указывается в наименовании стандарта в виде подзаголовка.

Свод правил – документ по стандартизации, утверждённый федеральным органом исполнительной власти России или Государственной корпорацией по атомной энергии «Росатом» и содержащий правила и общие принципы в отношении процессов в целях обеспечения соблюдения требований технических регламентов.

Свод правил не относится к документам национальной системы стандартизации Российской Федерации, но являются документами по стандартизации.

Свод правил разрабатываются в случае отсутствия национальных стандартов применительно к отдельным требованиям технических регламентов или к объектам технического регулирования в целях обеспечения соблюдения требований технических регламентов.

Своду правил при регистрации присваивается обозначение, состоящее из названий начальных букв слов «свод правил» – «СП», порядкового регистрационного номера, кода разработчика, утвердившего свод правил, и года утверждения свода правил. Код разработчика присваивается в соответствии с Общероссийским классификатором органов государственной власти и управления.

Свод правил (по проектированию и строительству) – нормативный документ, рекомендуемый технические решения или процедуры инженерных изысканий для строительства, проектирования, строительного-монтажных работ и изготовления строительных изделий, а также эксплуатации строительной продукции и определяющий способы достижения ее соответствия обязательным требованиям строительных норм, правил и стандартов. Свод правил по проектированию и строительству устанавливали рекомендуемые положения в развитие и обеспечение обязательных требований строительных норм, правил и общетехнических стандартов системы нормативных документов в строительстве или по отдельным самостоятельным вопросам, не регламентированным обязательными нормами. Документы введены в 1994 году СНиП 10-01-94.

Согласно п. 1 ст. 6 ФЗ от 30.12.2009 г. № 384-ФЗ «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений» некоторые своды правил (актуализированные редакции СНИП) признаются обязательными к исполнению.

Конкретные нормативные акты, которые обязательны для исполнения, перечислены в Перечне национальных стандартов и сводов правил (частей таких стандартов и сводов правил), в результате применения которых на обязательной основе обеспечивается соблюдение требований федерального закона «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений», утверждённых Постановлением Правительства РФ от 28.05.2021 г. № 815.

Разработан также Перечень документов в области стандартизации, в результате применения которых на добровольной основе обеспечивается соблюдение требований Федерального закона № 384-ФЗ (утверждён Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 02.04.2020 г. № 687).

Изготовление и распространение сводов правил

Приказом Министерства регионального развития Российской Федерации от 14.10.2010 г. № 447 [7]; [8] определена организация, осуществляющая изготовление и распространение сводов правил, – Федеральное автономное учреждение «Федеральный центр нормирования, стандартизации и технической оценки соответствия в строительстве».

2.4.2. Санитарные (санитарно-эпидемиологические) правила, нормы, правила и нормы, гигиенические нормативы

Санитарные (санитарно-эпидемиологические) правила (СП), нормы (СН), правила и нормы (СанПиН), гигиенические нормативы (ГН) – это государственные подзаконные нормативные правовые акты с описаниями и требованиями безопасных и безвредных для человека, популяции людей и потомков факторов среды обитания и их оптимальных и безопасных количественных параметров с целью сохранения здоровья и нормальной жизнедеятельности. Направлены на предотвращение распространения и ликвидацию инфекционных, массовых неинфекционных заболеваний и отравлений. Санитарные (гигиенические) правила (нормы) обязательны для соблюдения гражданами, государственными органами, юридическими и должностными лицами независимо от их подчинённости и форм собственности. Строительные

нормы и правила, правила охраны труда, ветеринарные правила, фитосанитарные правила и другие нормативные правовые подзаконные акты не должны противоречить санитарным правилам. За нарушения санитарных правил (норм) предусматривается административная и уголовная ответственность.

Федеральные санитарные (гигиенические) правила (нормы) в России разрабатываются авторами и рецензируются в профильных НИИ и учреждениях Минздрава России и других ведомств на основе научно-исследовательских работ, утверждаются постановлением Главного государственного санитарного врача, проходят юридическую экспертизу в Минюсте России и действуют на всей территории страны. Вступают в действие после официальной публикации. Контроль (надзор) за соблюдением санитарных правил возложен на государственную санитарно-эпидемиологическую службу России (Роспотребнадзор), а также на юридических и должностных лиц в ходе осуществления внутреннего производственного контроля.

Классификация и нумерация санитарных правил (норм) в России производится согласно «Руководству Р 1.1.002-96 „Классификация нормативных и методических документов системы государственного санитарно-эпидемиологического нормирования“» (утверждены 14.05.1996 г. Госкомсанэпиднадзором России).

Нумерация включает цифры, разделённые точками и дефисом:

I цифра (однозначное число) – принадлежность к разделу рассматриваемых вопросов в них,

II цифра (однозначное число после первой точки) – принадлежность к группе,

III цифра (однозначное число после второй точки, может отсутствовать) – принадлежность к подгруппе,

IV цифра (многозначное число после второй или третьей точки) перед дефисом – порядковый учётный номер документа,

V цифра (двузначное число) после дефиса – последние две цифры года принятия документа.

Первые три цифры могут иметь два значения (записываются через косую черту), когда в документе рассматриваются вопросы из разных разделов, групп:

Раздел I. Общие вопросы. Включает следующие группы:

1. Общие вопросы.

2. Гигиена, токсикология, санитария.

3. Эпидемиология.

Раздел II. Гигиена. Включает следующие группы и подгруппы:

1. Коммунальная гигиена:

- 1) планировка и застройка населённых мест;
- 2) проектирование, строительство и эксплуатация жилых зданий, предприятий коммунально-бытового обслуживания, учреждений образования, культуры, отдыха, спорта;
- 3) размещение, устройство, оборудование и эксплуатация медицинских учреждений;
- 4) питьевая вода и водоснабжение населённых мест;
- 5) водоотведение населённых мест, санитарная охрана водоёмов;
- 6) атмосферный воздух, воздух закрытых помещений, санитарная охрана воздуха;
- 7) почва, очистка населённых мест, отходы производства и потребления, санитарная охрана почвы;
- 8) влияние физических факторов окружающей среды;
- 9) товары бытового назначения, полимерные материалы и изделия;
- 10) состояние здоровья населения в связи с состоянием окружающей природной среды и условий проживания.

2. Гигиена труда:

- 1) проектирование, строительство, реконструкция и эксплуатация предприятий;
- 2) технологические процессы, сырьё, материалы и оборудование, рабочий инструмент;
- 3) предприятия отдельных отраслей промышленности, сельского хозяйства, связи;
- 4) физические факторы производственной среды;
- 5) химические факторы производственной среды;
- 6) биологические факторы производственной среды;
- 7) физиология труда и эргономика;
- 8) требования к средствам коллективной и индивидуальной защиты;
- 9) состояние здоровья работающих в связи с состоянием производственной среды.

3. Гигиена питания:
 - 1) рациональное питание;
 - 2) продовольственное сырьё и пищевые продукты;
 - 3) упаковка, оборудование и другие виды продукции, контактирующие с пищевыми продуктами;
 - 4) технологические процессы, сырьё на предприятиях пищевой и перерабатывающей промышленности;
 - 5) требования к предприятиям торговли;
 - 6) предприятия общественного питания;
 - 7) состояние здоровья населения в связи с состоянием питания.
4. Гигиена детей и подростков:
 - 1) детские дошкольные учреждения;
 - 2) учреждения общего среднего образования;
 - 3) учреждения начального, среднего профессионального образования;
 - 4) детские внешкольные учреждения, летние оздоровительные учреждения;
 - 5) детское питание;
 - 6) гигиена труда детей и подростков;
 - 7) товары детского ассортимента;
 - 8) состояние здоровья детей и подростков в зависимости от среды обитания и условий жизнедеятельности.
5. Гигиена и эпидемиология на транспорте:
 - 1) воздушный транспорт;
 - 2) водный транспорт;
 - 3) автомобильный транспорт;
 - 4) железнодорожный транспорт.
6. Радиационная гигиена:
 - 1) ионизирующее излучение, радиационная безопасность;
 - 2) естественная радиоактивность;
 - 3) источники ионизирующего излучения в медицине;
 - 4) источники ионизирующего излучения в народном хозяйстве;
 - 5) атомная энергетика и промышленность;
 - 6) радиоактивные отходы.

Раздел III. Эпидемиология

1. Профилактика инфекционных болезней:
 - 1) кишечные инфекции;

- 2) инфекции дыхательных путей;
 - 3) инфекции крови;
 - 4) инфекции наружных покровов;
 - 5) ВИЧ-инфекция;
 - 6) внутрибольничные инфекции;
 - 7) инфекции, общие для человека и животных.
2. Профилактика паразитарных болезней.
 3. Иммунопрофилактика инфекционных болезней:
 - 1) вакцинопрофилактика;
 - 2) медицинские иммунобиологические препараты.
 4. Санитарная охрана территории.
 5. Дезинфектология (дезинфекция, дезинсекция, стерилизация).

Раздел IV. Методы контроля

1. Химические факторы.
2. Биологические и микробиологические факторы.
3. Физические факторы.
4. Общие вопросы по методам контроля.

Раздел V. Государственная санитарно-эпидемиологическая служба России

1. Организация Госсанэпидслужбы России.

2.5. Локальные нормативные акты по охране труда

Локальные нормативные акты по охране труда – нормативные акты, содержащие нормы трудового права, направленные на урегулирование трудовых отношений и принятые в пределах своей компетенции и распространения властных полномочий работодателем в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Локальные нормативные акты организации можно условно разделить:

- на локальные нормативные акты, принимаемые работодателем единолично (через органы управления организацией): штатное расписание, должностные инструкции, приказы и распоряжения, имеющие нормативное содержание;
- локальные нормативные акты, принимаемые работодателем с учетом мнения представительного органа работников: акты, устанавливающие нормы труда (ст. 162 ТК РФ), акты (положения) об оплате

труда (ст. 135 ТК РФ), акты о стимулирующих выплатах (положения о премировании, надбавках, вознаграждении по итогам работы за год, за выслугу лет и т. п.) (ст. 144 ТК РФ), правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189 ТК РФ), акты, устанавливающие порядок разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ) и проведения работ в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ), очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ), систему оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ) и его нормирование (ст. 159 ТК РФ), учет мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 373 ТК РФ) и гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов (ст. 374 ТК РФ), и другие (положение о системе управления охраной труда, положение о комиссии по охране труда и т. п.);

- локальные нормативные акты, принимаемые работодателем по согласованию с представительным органом работников, по правилам, зафиксированным в коллективном договоре.

Локальные нормативные акты могут быть как срочными (с указанием срока действия), так и постоянными (без указания срока действия).

Основным назначением локальных нормативных актов является конкретизация законодательных и подзаконных актов по охране труда с учетом особенностей и условий труда в организации.

Особое место среди локальных нормативных актов занимают документы, призванные обеспечить безопасность и условия труда на каждом рабочем месте. К ним относятся: приказы, положения, инструкции, программы обучения, правила и др.

Примеры:

- Приказ «Об утверждении Положений по охране труда»;
- Приказ «Об организации обучения работников по охране труда»;
- Положение о комиссии по охране труда;
- Положение о системе управления охраной труда;
- Положение об административно-общественном контроле состояния охраны труда.

Данные документы составляются на основе законодательных и нормативных актов Российской Федерации в области безопасности и охраны труда, межотраслевых и отраслевых правил, инструкций по технической эксплуатации оборудования и приборов и т. п.

Локальные нормативные акты организации составляют важную основу организации работ по обеспечению безопасности труда, анализа и оценки состояния условий и охраны труда, осуществления административно-общественных, надзорно-контрольных и экспертных проверок, проведения специальной оценки условий труда.

Таким образом, для обеспечения безопасности труда работников в Российской Федерации в настоящее время действует около 3000 нормативных правовых актов по охране труда. Предприятия, учреждения и организации разрабатывают и утверждают стандарты организаций (СО) по охране труда, процедуры/положения по охране труда, инструкции по охране труда (ИОТ) для работников и на отдельные виды работ на основе государственных нормативных правовых актов и соответствующих нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации. Профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные работниками представительные органы имеют право принимать участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов по охране труда.

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 212 ТК РФ).

Локальный нормативный акт.

Локальный акт – источник регулирования поведения участников отношений в пределах хозяйствующего субъекта (субъекта предпринимательства)

Признаки локального нормативного акта

В юридической литературе выделяются следующие признаки локальных нормативных актов:

- 1) простота принятия и отсутствие формализации процесса принятия;
- 2) отсутствие требования по их опубликованию в официальных периодических профильных печатных изданиях;
- 3) обязательность их исполнения и применения в рамках деятельности конкретного хозяйствующего субъекта;
- 4) многократность применения;
- 5) отражает экономическую политику хозяйствующего субъекта;
- 6) должен соответствовать положениям действующего законодательства.

Классификация

По субъекту нормотворчества:

- собственники хозяйствующего субъекта (например, общее собрание акционеров);
- уполномоченные органы (советом директоров, исполнительным органом и др.).

По сроку действия:

- бессрочные (например, устав);
- срочные (например, положение об обособленном структурном подразделении на время выполнения соответствующего бизнес-проекта).

По стадиям жизнедеятельности хозяйствующего субъекта:

- акты, утверждаемые учредителями при создании организации (например, устав);
- акты, издаваемые в процессе ее деятельности (положения о подразделениях общества, о порядке выплаты дивидендов и др.).

По кругу регулируемых отношений:

- корпоративные (например, положение об исполнительном органе, о ревизионной комиссии);
- трудовые (например, правила внутреннего трудового распорядка);
- иные.

По форме выражения:

- устав;
- положение об обособленном структурном подразделении (филиале, представительстве и иных обособленных структурных подразделениях);
- положение о порядке выплаты дивидендов (прибыли);
- положение об органах управления организации;
- положение об информационной политике;
- положение об охране конфиденциальной информации;
- положение о коммерческой тайне;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда и премировании;
- правила и инструкции по охране труда;
- график сменности, график отпусков;
- положение о персональных данных работников;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- локальный нормативный акт о разделении рабочего дня на части;
- штатное расписание;
- иные акты.

Доктрина о локальных актах

Типичным локальным нормативным актом признается устав.

В доктрине трудового права к локальным нормативным актам в силу ст. 8 Трудового кодекса РФ относят исключительно акты работодателя, регулирующие трудовые отношения.

В результате исследований локальных нормативных актов правоведами сформулированы понятия «корпоративные нормативные акты» (акты, содержащие корпоративные нормы в сфере управления и реализации корпоративных прав), внутригоскорпоративные нормативные акты и акты корпоративного права (к которым относят не только уставы, внутренние регламенты и иные внутренние документы, но и корпоративные договоры).

В юридической литературе локальные нормативные акты иногда рассматриваются в качестве гражданско-правовой сделки.

Отдельно изучаются акты саморегулируемых организаций: акты, определяющие правовое положение СРО и ее членов (внутренние акты), а также источники регулирования предпринимательской и профессиональной деятельности членов СРО.

Локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, – нормативный акт, принятый работодателем, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, в пределах своей компетенции в соответствии:

- с трудовым законодательством;
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- коллективными договорами;
- соглашениями.

Работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями. Принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников может быть предусмотрено коллективным договором, соглашениями. Например, локальные нормативные акты, при утверждении которых необходимо учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации:

- изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, когда эти причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников;
- отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены;
- привлечение в определенных случаях к сверхурочным работам;
- регулирование вопросов, связанных с разделением рабочего дня на части;
- определение размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие и праздничные дни;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- порядок и условия предоставления дополнительных отпусков;
- утверждение графика предоставления оплачиваемых отпусков;
- определение конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время;
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений.

Не подлежат применению:

- нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями;
- локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников (ст. 8 ТК РФ).

В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права. Установленный порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта.

1. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

2. Выборный орган направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме не позднее 5 дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта.

3. Если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации:

- не содержит согласия с проектом, 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 органом первичной профсоюзной организации в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в Государственную инспекцию труда или в суд.

5. Государственная инспекция труда обязана провести в течение одного месяца со дня получения жалобы проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта (ст. 372 ТК РФ).

Контрольные вопросы

1. Какие нормы международного права ратифицированы Федеральным законом Российской Федерации от 11.04.1998 № 58-ФЗ?

2. Перечислите законодательные акты и нормативные правовые документы, составляющие правовую базу охраны труда в порядке убывания юридической силы.

3. Каковы основные задачи трудового законодательства Российской Федерации?

4. Какой статьей Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности?

5. Какие федеральные законы Российской Федерации являются основными законодательными актами в области охраны труда?
6. Какие задачи должна решать система стандартов безопасности труда (ССБТ)?
7. Из каких подсистем состоит система стандартов ССБТ?
8. Какие государственные документы в области охраны труда являются межотраслевыми правовыми нормативами?
9. Каков современный правовой статус строительных норм и правил?
10. Какие аспекты отражены в санитарных (санитарно-эпидемиологических) правилах, санитарных нормах, санитарных правилах и нормах и гигиенических нормативах?
11. Каковы пределы действия локальных нормативных актов?
12. Какими отличительными признаками обладает локальный нормативный акт?
13. Каков установленный порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта?

Глава 3. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ УЧАСТНИКОВ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Права, обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда

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

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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

3.1.1. Права работников в области охраны труда

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;
- дополнительное профессиональное образование 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 федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- 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 в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;
- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Обязанности работников в области охраны труда

Каждый работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 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, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3.2. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 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 Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 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;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

3.3. Обязанности и ответственность должностных лиц по соблюдению требований законодательства о труде и об охране труда

Российским законодательством (ст. 419 ТК РФ) предусмотрено пять видов ответственности работодателей и работников за нарушение требований трудового права и охраны труда:

1. Дисциплинарная ответственность – за совершение работником дисциплинарного проступка (ст. 192 – 194 ТК РФ).
2. Материальная ответственность – за нанесение материального ущерба в результате противоправного поведения, действий или бездействия (Раздел XI ТК РФ).
3. Гражданско-правовая ответственность – за нарушение Гражданского кодекса Российской Федерации (ГК РФ) и принятых в соответствии с ним федеральных законов.
4. Административная ответственность – за совершение административных правонарушений (КОАП РФ).
5. Уголовная ответственность – за деяния, содержащие все признаки преступления (УК РФ).

3.3.1. Дисциплинарная ответственность за нарушение законодательства об охране труда

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором,

соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 189 ТК РФ).

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания за совершение работником дисциплинарного проступка (ст. 192 ТК РФ).

Дисциплинарный проступок – неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Трудовой кодекс предусматривает следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Увольнение работника как мера дисциплинарного взыскания

Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя как мера дисциплинарного взыскания возможно вследствие:

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

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- а) прогула, т. е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

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

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

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

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

е) неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми

актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

Дисциплинарная ответственность за нарушение требований охраны труда – это вид ответственности, которая наступает за нарушение трудовой дисциплины в области охраны труда и производственной безопасности. Дисциплинарная ответственность за нарушение правил охраны труда является самым распространенным видом наказания.

К дисциплинарной ответственности могут привлекаться работники организации, а также лица, ответственные за соблюдение требований охраны труда.

Работники привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение правил охраны труда в следующих случаях:

- ответственность работника за нарушение внутренних правил и актов по охране труда;
- нарушение инструкций по охране труда по безопасному проведению работ;
- уклонение от медицинского освидетельствования;
- отказ от прохождения в рабочее время специального обучения по охране труда.

В зависимости от тяжести вины работодатель имеет право:

- сделать работнику замечание;
- объявить работнику выговор;
- уволить работника.

Ответственные лица организации (непосредственный или вышестоящий руководитель работника) могут привлекаться к дисциплинарной ответственности в следующих случаях:

- работник допущен к работе, при этом оборудование, на котором он должен работать, является неисправным;
- работник допущен к работе на оборудовании с нарушением его технологического использования;
- работник допущен к работе на незащищенном оборудовании, если предусмотрена такая защита;
- работнику не выданы средства индивидуальной защиты, если такие средства защиты предусмотрены;
- работник не прошел специальное обучение и проверку знаний по охране труда;
- работник не прошел медицинский осмотр;

- работника направили на работу, которая ему противопоказана по состоянию здоровья;
- работника привлекли к сверхурочной работе без его согласия, а также в случае, когда его нельзя привлечь к работе сверх нормы по закону.

Специалист по охране труда может быть привлечен к дисциплинарной ответственности как и любой другой работник, – в пределах своих должностных обязанностей, например за несвоевременную организацию обучения и проверки знаний по охране труда.

Порядок применения дисциплинарных наказаний указан в ст. 193 ТК РФ. Установив дисциплинарное нарушение, руководитель обязан потребовать письменное объяснение с нарушителя. Отказ предоставить письменное объяснение не освобождает виновного от дисциплинарной ответственности. Если в течение двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

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. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Дисциплинарное наказание автоматически снимается через год с момента его наложения при условии отсутствия нового наказания (ст. 194 ТК РФ). Снятие вины может быть произведено раньше по заявлению работника или его начальника и оформляется приказом.

Работник может обжаловать наложение дисциплинарного взыскания в комиссии по трудовым спорам в течение 90 дней с момента привлечения к необоснованно наложенному взысканию.

3.3.2. Материальная ответственность работодателя перед работником

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба. Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ). Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Согласно ст. 235 ТК размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре (в натуральной форме).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

3.3.3. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

Привлечь к материальной ответственности работника можно, если:

- работник совершеннолетний;
- работодатель получил явный фактический ущерб;
- работник бездействовал либо проявлял незаконные действия;
- доказана вина работника в нанесении ущерба работодателю.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (ст. 238, 239 ТК РФ). При этом неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

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.

Согласно ТК РФ работник несет материальную ответственность за причиненный ущерб в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за деяния (действия или бездействие), которыми причинен ущерб работодателю.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере (ст. 242, 243 ТК РФ).

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- когда на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

3.3.4. Гражданско-правовая ответственность за нарушение законодательства об охране труда

Гражданско-правовая ответственность – это ответственность лица за нарушение Гражданского кодекса Российской Федерации (ГК РФ) и принятых в соответствии с ним федеральных законов.

Эта мера ответственности может возлагаться на правонарушителя вместе с дисциплинарной, административной и уголовной ответственностью. Характерной особенностью этой ответственности является возмещение нанесенного вреда пострадавшей стороне.

Гражданско-правовая ответственность за нарушение требований охраны труда установлена в главе 59 ГК РФ.

Гражданско-правовая ответственность наступает для должностных лиц в случае причинения вреда или нарушения прав других субъектов. В этом случае должностные лица обязаны возместить имущественный или моральный вред пострадавшей стороне в зависимости от вида правонарушения.

В зависимости от основания применения мер ответственности существует:

- договорная ответственность;
- внедоговорная ответственность.

В зависимости от характера выделяют:

- долевую ответственность;
- солидарную ответственность;
- субсидиарную ответственность.

Защита нарушенных прав осуществляется судами общей компетенции, арбитражными и третейскими судами в особом процессуальном порядке с использованием норм Гражданского кодекса РФ.

3.3.5. Административная ответственность

Административная ответственность – это вид ответственности за нарушение Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (КоАП РФ) и принятых в соответствии с ним нормативных документов.

К административной ответственности за нарушение законодательства об охране труда привлекаются руководители, должностные лица и другие ответственные работники.

За совершение административных правонарушений могут устанавливаться и применяться следующие административные наказания:

- 1) предупреждение;
- 2) административный штраф;
- 3) возмездное изъятие или конфискация орудия совершения административного правонарушения;
- 4) лишение специального права, предоставленного физическому лицу;
- 5) административный арест;
- 6) дисквалификация;
- 7) приостановление деятельности.

Постановление по делу об административном правонарушении не может быть вынесено по истечении двух месяцев со дня совершения административного правонарушения.

Административная ответственность работодателя за нарушение требований охраны труда указана в ст. 5.27.1 КоАП РФ «Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах

Российской Федерации» и ст. 5.27 КоАП РФ «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»:

– ответственность за нарушение законодательства об охране труда, в том числе ТК РФ (главы 34 – 37), предусмотрен штраф для должностных лиц, а также для ИП – от 2 до 5 тыс. рублей, для юридических лиц – от 50 до 80 тыс. рублей;

– за непроведение или неправильное проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах предусмотрен штраф для лиц, ответственных за охрану труда, а также для ИП – от 5 до 10 тыс. рублей, для юридических лиц – от 60 до 80 тыс. рублей.

– за доступ работника без специального обучения и проверки знаний по охране труда, а также без прохождения медосмотров предусмотрен штраф для должностных лиц, а также для ИП – от 15 до 25 тыс. рублей, для юридических лиц – от 110 до 130 тыс. рублей;

– за доступ работника без средств индивидуальной защиты (СИЗ), штраф для должностных лиц, а также для ИП – от 20 до 30 тыс. рублей, для юридических лиц – от 130 до 150 тыс. рублей;

– за повторное нарушение вышеуказанных пунктов предусмотрен штраф для должностных лиц – от 30 до 40 тыс. руб. либо отстранение от работы на срок от 1 до 3 лет. Для ИП – штраф от 30 до 40 тыс. рублей либо приостановление деятельности сроком до 3 месяцев. Для юридических лиц – штраф от 100 до 200 тыс. рублей либо приостановление деятельности сроком до 3 месяцев.

Решение о наложении взыскания в виде штрафов принимают инспекторы или руководители органов государственного надзора. Дела об административных нарушениях рассматриваются судами и уполномоченными органами государственной власти. Назначение административного наказания не освобождает лицо от исполнения своих обязанностей в деятельности, при которой было совершено нарушение.

3.3.6. Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда

Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда – это вид ответственности должностных лиц за нарушение Уголовного кодекса Российской Федерации (УК РФ) в части охраны труда и производственной безопасности. По этой ответственности предусмотрена самая строгая мера наказания (прил. 2).

Уголовная ответственность может наступить в случае неумышленного причинения вреда здоровью человека либо его смерти при чрезвычайной ситуации на конкретном объекте (столкновение, авария, пожар, катастрофа).

Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда прописана в ст. 143 УК РФ «Нарушение правил охраны труда», в ст. 219 УК РФ «Нарушение требований пожарной безопасности» и в ст. 216 УК РФ «Нарушение правил безопасности при ведении строительных или иных работ».

В ст. 143 «Нарушение правил охраны труда» предусмотрена ответственность в зависимости от тяжести происшествия:

- причинение по неосторожности;
- смерть одного человека по неосторожности;
- смерть двух и более человек по неосторожности.

Так, уголовная ответственность наступает за несоблюдение требований охраны труда лицом, на которое возложены обязанности по их исполнению, повлекшее причинение тяжкого вреда здоровью. В этом случае лицо может понести один из видов наказания:

- штраф до 400 тыс. рублей, или в размере заработной платы, или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, или
- исправительные работы сроком до 2 лет, или
- принудительные работы сроком до 1 года, или
- лишение свободы на срок до 1 года с возможностью (не обязательно) лишения права заниматься деятельностью сроком до 1 года.

Если происходит смерть одного человека по неосторожности, то предусмотрен один из следующих видов наказания:

- принудительные работы сроком до 4 лет, или
- лишение свободы на срок до 4 лет с возможностью лишения права заниматься деятельностью сроком до 3 лет.

Если происходит смерть двух и более человек по неосторожности:

- принудительные работы сроком до 5 лет, или
- лишение свободы на срок до 5 лет с возможностью лишения права заниматься деятельностью сроком до 3 лет.

По ст. 219 УК РФ «Нарушение требований пожарной безопасности» также предусмотрена достаточно серьезная ответственность за нарушение законодательства по пожарной безопасности.

Согласно Уголовному кодексу РФ работник должен знать, за что и на основании чего он наказан. Наказание должно быть объективным,

адекватным проступку, по возможности оперативным (по истечении 45 дней после проступка эффективность наказания практически становится равна нулю).

Контрольные вопросы

1. Какие обязанности работодателя относятся к сфере производственной санитарии и гигиены труда?

2. Какие обязанности работодателя относятся к сфере производственной безопасности?

3. Какие обязанности работодателя относятся к сфере пожарной безопасности?

4. Какие обязанности работодателя относятся к сфере собственно охраны труда?

5. Какие обязанности работника относятся к сфере производственной санитарии и гигиены труда?

6. Какие обязанности работника относятся к сфере производственной безопасности?

7. Какие обязанности работника относятся к сфере пожарной безопасности?

8. Какие обязанности работника относятся к сфере собственно охраны труда?

9. Дисциплинарная ответственность работников за нарушение законодательства об охране труда.

10. Дисциплинарная ответственность специалистов по охране труда за нарушение законодательства об охране труда.

11. Виды наказаний и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности за нарушение правил охраны труда.

12. Материальная ответственность за нарушение требований охраны труда.

13. Гражданско-правовая ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

14. Административная ответственность за нарушение требований охраны труда.

15. Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Содержание учебного пособия соответствует образовательному стандарту по дисциплине «Нормативное обеспечение системы управления охраной труда» для направления «Техносферная безопасность». С целью ограничения объема пособия материалы ряда глав даны в сокращенном виде. С другой стороны, более подробно были рассмотрены отдельные вопросы, например государственное управление охраной труда.

Задача развития дисциплины «Нормативное обеспечение системы управления охраной труда» может быть сформулирована следующим образом: необходимо разработать учебные пособия, детально описывающие законодательную и нормативно-правовую базу охраны труда, в том числе особенности применения нормативно-правовых и нормативных актов охраны труда.

Автор рекомендует более пристальное внимание уделить вопросам, связанным с правовым статусом нормативно-правовых и нормативных документов в сфере охраны труда. В настоящее время законодательная, нормативно-правовая и нормативная база охраны труда переживает период активного изменения, поэтому настоящее пособие может не отражать последних изменений в этих документах.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря № 197-ФЗ : [принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г. : ред. от 22.11.2021] [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : [сайт]. – URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 10.12.2023).

2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : федер. закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 11.03.2024) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : [сайт]. – URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 29.03.2024).

3. Федеральный закон «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999 № 52-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : [сайт]. – URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 10.12.2023).

4. Постановление Правительства РФ от 26.02.2022 № 255 «О разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» (вместе с «Правилами разработки, утверждения и изменения нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда») [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : [сайт]. – URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 10.12.2023).

5. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда» (зарегистрировано в Минюсте России 14.12.2021 № 66318) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : [сайт]. – URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 10.12.2023).

6. Корчагин, А. Б. Управление профессиональными рисками : учеб. пособие. В 2 ч. Ч. 1. Основы теории / А. Б. Корчагин, В. С. Сердюк, А. И. Бокарев. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2011. – 228 с. – ISBN 978-5-8149-1067-7.

7. ГОСТ Р 12.0.009-2009. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда на малых предприятиях. Требования и рекомендации по применению. – Введен 2010 – 07 – 01. – М. : Стандартинформ, 2009.

8. Рондырев-Ильинский, В. Б. Основы охраны труда : учеб. пособие [Электронный ресурс] / В. Б. Рондырев-Ильинский, Б. В. Кравец, Э. А. Кузнецова. – 2-е изд., доп. – Нижневартовск : НВГУ, 2019. – 224 с. – ISBN 978-5-00047-537-9. – URL: https://nvsu.ru/ru/Intellekt/2280/RondyrevIlinskijj_Osnovy_okhrany_truda_UP.pdf?ysclid=ln7va5xyq772751536.

9. Федорец, А. Г. Менеджмент техносферной безопасности : учеб. издание / А. Г. Федорец. – М. : АНО «ИБТ», 2016. – 596 с. – ISBN 978-5-905531-03-3 (дата обращения: 23.12.2023).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ АКТОВ С ТРЕБОВАНИЯМИ ОХРАНЫ ТРУДА

(Актуально на 21.03.2023)

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ.
4. Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».
5. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
6. Федеральный закон от 16.07.1999 № 165 «Об основах обязательного социального страхования».
7. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
8. Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».
9. Приказ Минтруда от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

10. Приказ Минздрава от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

11. Приказ Минтруда, Минздрава от 31.12.2020 № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры».

12. Приказ Минтруда от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

13. Приказ Минздравсоцразвития от 20.04.2006 № 297 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики».

14. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».

15. Приказ Минздравсоцразвития от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"».

16. Приказ Минтруда от 28.10.2020 № 753н «Об утверждении Правил по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов».

17. Приказ Минтруда от 16.11.2020 № 782н «Об утверждении Правил по охране труда при работе на высоте».

18. Приказ Минтруда от 27.11.2020 № 833н «Об утверждении Правил по охране труда при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования».

19. Приказ Минтруда от 27.11.2020 № 834н «Об утверждении Правил по охране труда при использовании отдельных видов химических веществ и материалов, при химической чистке, стирке, обеззараживании и дезактивации».

20. Приказ Минтруда от 27.11.2020 № 835н «Об утверждении Правил по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями».

21. Приказ Минтруда от 02.12.2020 № 849н «Об утверждении Правил по охране труда при выполнении окрасочных работ».

22. Приказ Минтруда от 09.12.2020 № 871н «Об утверждении Правил по охране труда на автомобильном транспорте».

23. Приказ Минтруда от 11.12.2020 № 883н «Об утверждении Правил по охране труда при строительстве, реконструкции и ремонте».

24. Приказ Минтруда от 11.12.2020 № 884н «Об утверждении Правил по охране труда при выполнении электросварочных и газосварочных работ».

25. Приказ Минтруда от 11.12.2020 № 887н «Об утверждении Правил по охране труда при обработке металлов».

26. Приказ Минтруда от 15.12.2020 № 902н «Об утверждении Правил по охране труда при работе в ограниченных и замкнутых пространствах».

27. Приказ Минтруда от 15.12.2020 № 903н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок».

28. Приказ Минтруда от 17.12.2020 № 924н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации объектов теплоснабжения и теплопотребляющих установок».

29. Приказ Минэнерго России от 12.08.2022 № 811 «Об утверждении Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей электрической энергии».

30. Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

31. Приказ Минтруда России от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

32. Постановление Минтруда от 16.12.1997 № 63 «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».

33. Приказ Минтруда от 31.01.2022 № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда».

34. Постановление Правительства от 15.05.2006 № 286 «Об утверждении Положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

35. Постановление Правительства от 26.02.2022 № 255 «О разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

36. Приказ Минздрава от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

37. Постановление Правительства от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

38. Приказ Минтруда от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».

39. Приказ Минтруда от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

40. Постановление Минздравсоцразвития от 24.02.2005 № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве».

41. Постановление Правительства от 16.10.2000 № 789 «Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

42. Приказ Минтруда от 17.12.2021 № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

43. Постановление Правительства от 18.09.2020 № 1485 «Об утверждении Положения о подготовке граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства в области защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера».

44. Приказ Минздрава от 27.04.2021 № 404н «Об утверждении Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения».

45. Приказ Минтранса от 11.09.2020 № 368 «Об утверждении обязательных реквизитов и порядка заполнения путевых листов».

46. Приказ Минтранса от 28.10.2020 № 440 «Об утверждении требований к тахографам, устанавливаемым на транспортные средства, категорий и видов транспортных средств, оснащаемых тахографами, правил использования, обслуживания и контроля работы тахографов, установленных на транспортные средства».

47. Приказ Минтранса от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

48. Приказ Минтруда от 29.10.2021 № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места».

49. Приказ Минтруда от 29.10.2021 № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем».

50. Приказ Минтруда от 22.09.2021 № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда».

51. Приказ Минтруда от 22.09.2021 № 656н «Об утверждении примерного перечня мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица)».

52. Приказ Минтруда от 29.10.2021 № 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

53. Приказ Минтруда от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

54. Приказ Минтруда от 28.12.2021 № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков».

55. Приказ Минтруда от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников (возвращен без рассмотрения)».

56. Приказ Минтруда от 31.01.2022 № 36 «Об утверждении Рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей».

57. Приказ Минздрава от 24.11.2021 № 1092н «Об утверждении порядка проведения обязательного медицинского освидетельствования водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств), порядка выдачи и формы медицинского заключения о наличии (об отсутствии) у водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств) медицинских противопоказаний, медицинских показаний или медицинских ограничений к управлению транспортными средствами, а также о признании утратившими силу отдельных приказов Министерства здравоохранения Российской Федерации».

58. ГОСТ 12.0.003-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация

59. ГОСТ 12.0.004-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения (Приказом Росстандарта РФ от 06.06.2023 № 362-ст действие документа приостановлено до 01.09.2026 (ИУС 9-2023)).

60. ГОСТ 12.1.005-88 ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны.

61. ГОСТ 12.2.032-78 ССБТ. Рабочее место при выполнении работ сидя. Общие эргономические требования.

62. ГОСТ 12.3.002-2014 ССБТ. Процессы производственные. Общие требования безопасности.

63. ГОСТ Р 12.0.009-2009. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда на малых предприятиях. Требования и рекомендации по применению.

64. ГОСТ 12.4.026-2015 ССБТ. Цвета сигнальные, знаки безопасности и разметка сигнальная. Назначение и правила применения. Общие технические требования и характеристики. Методы испытаний.

65. ГОСТ 12.4.280-2014. ССБТ Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Общие технические требования.

66. ГОСТ Р 55525-2017 Складское оборудование. Стеллажи сборно-разборные. Общие технические условия.

67. ГОСТ Р 57381-2017 Складское оборудование. Стеллажи полочные. Общие технические условия.

68. ГОСТ 12.0.230-2007 ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования.

69. СП 44.13330.2011 «Административные и бытовые здания».

70. СП 52.13330.2016 «Естественное и искусственное освещение. Актуализированная редакция СНиП 23-05-95».

71. СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда».

72. СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания».

73. СанПиН 2.1.3684-21 «Санитарно-эпидемиологические требования к содержанию территорий городских и сельских поселений, к водным объектам, питьевой воде и питьевому водоснабжению, атмосферному воздуху, почвам, жилым помещениям, эксплуатации производственных, общественных помещений, организации и проведению санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий».

ВИДЫ НАКАЗАНИЙ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ УГОЛОВНЫМ КОДЕКСОМ РФ

Статья 49. Обязательные работы

1. Обязательные работы заключаются в выполнении осужденным в свободное от основной работы или учебы время бесплатных общественно полезных работ. Вид обязательных работ и объекты, на которых они отбываются, определяются органами местного самоуправления по согласованию с уголовно-исполнительными инспекциями.

2. Обязательные работы устанавливаются на срок от шестидесяти до четырехсот восьмидесяти часов и отбываются не свыше четырех часов в день.

3. В случае злостного уклонения осужденного от отбывания обязательных работ они заменяются принудительными работами или лишением свободы. При этом время, в течение которого осужденный отбывал обязательные работы, учитывается при определении срока принудительных работ или лишения свободы из расчета один день принудительных работ или один день лишения свободы за восемь часов обязательных работ.

4. Обязательные работы не назначаются лицам, признанным инвалидами первой группы, беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, военнослужащим, проходящим военную службу по призыву, а также военнослужащим, проходящим военную службу по контракту на воинских должностях рядового и сержантского состава, если они на момент вынесения судом приговора не отслужили установленного законом срока службы по призыву.

Статья 50. Исправительные работы

1. Исправительные работы назначаются осужденному, имеющему основное место работы, а равно не имеющему его. Осужденный, имеющий основное место работы, отбывает исправительные работы по основному месту работы. Осужденный, не имеющий основного места работы, отбывает исправительные работы в местах, определяемых

органами местного самоуправления по согласованию с уголовно-исполнительными инспекциями, но в районе места жительства осужденного.

2. Исправительные работы устанавливаются на срок от двух месяцев до двух лет.

3. Из заработной платы осужденного к исправительным работам производятся удержания в доход государства в размере, установленном приговором суда, в пределах от пяти до двадцати процентов.

4. В случае злостного уклонения осужденного от отбывания исправительных работ суд может заменить неотбытое наказание принудительными работами или лишением свободы из расчета один день принудительных работ или один день лишения свободы за три дня исправительных работ.

5. Исправительные работы не назначаются лицам, признанным инвалидами первой группы, беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, военнослужащим, проходящим военную службу по призыву, а также военнослужащим, проходящим военную службу по контракту на воинских должностях рядового и сержантского состава, если они на момент вынесения судом приговора не отслужили установленного законом срока службы по призыву.

Статья 53. Ограничение свободы

1. Ограничение свободы заключается в установлении судом осужденному следующих ограничений: не уходить из места постоянного проживания (пребывания) в определенное время суток, не посещать определенные места, расположенные в пределах территории соответствующего муниципального образования, не выезжать за пределы территории соответствующего муниципального образования, не посещать места проведения массовых и иных мероприятий и не участвовать в указанных мероприятиях, не изменять место жительства или пребывания, место работы и (или) учебы без согласия специализированного государственного органа, осуществляющего надзор за отбыванием осужденными наказания в виде ограничения свободы, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. При этом суд возлагает на осужденного обязанность являться в специализированный государственный орган, осуществляющий надзор за отбыванием осужденными наказания в виде ограничения свободы, от одного до четырех раз в месяц для регистрации.

Установление судом осужденному ограничений на изменение места жительства или пребывания без согласия указанного специализированного государственного органа, а также на выезд за пределы территории соответствующего муниципального образования является обязательным.

2. Ограничение свободы назначается на срок от двух месяцев до четырех лет в качестве основного вида наказания за преступления небольшой тяжести и преступления средней тяжести, а также на срок от шести месяцев до двух лет в качестве дополнительного вида наказания к принудительным работам или лишению свободы в случаях, предусмотренных соответствующими статьями Особенной части настоящего Кодекса.

3. В период отбывания ограничения свободы суд по представлению специализированного государственного органа, осуществляющего надзор за отбыванием осужденными наказания в виде ограничения свободы, может отменить частично либо дополнить ранее установленные осужденному ограничения.

4. Надзор за осужденным, отбывающим ограничение свободы, осуществляется в порядке, предусмотренном уголовно-исполнительным законодательством Российской Федерации, а также издаваемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами уполномоченных федеральных органов исполнительной власти.

5. В случае злостного уклонения осужденного от отбывания ограничения свободы, назначенного в качестве основного вида наказания, суд по представлению специализированного государственного органа, осуществляющего надзор за отбыванием осужденными наказания в виде ограничения свободы, может заменить неотбытую часть наказания принудительными работами или лишением свободы из расчета один день принудительных работ за два дня ограничения свободы или один день лишения свободы за два дня ограничения свободы.

6. Ограничение свободы не назначается военнослужащим, иностранным гражданам, лицам без гражданства, а также лицам, не имеющим места постоянного проживания на территории Российской Федерации.

Статья 53.1. Принудительные работы

1. Принудительные работы применяются как альтернатива лишению свободы в случаях, предусмотренных соответствующими статьями Особенной части настоящего Кодекса, за совершение преступления небольшой или средней тяжести либо за совершение тяжкого преступления впервые.

2. Если, назначив наказание в виде лишения свободы, суд придет к выводу о возможности исправления осужденного без реального отбывания наказания в местах лишения свободы, он постановляет заменить осужденному наказание в виде лишения свободы принудительными работами. При назначении судом наказания в виде лишения свободы на срок более пяти лет, за исключением случаев замены наказания в виде лишения свободы принудительными работами в соответствии со статьей 80 настоящего Кодекса, принудительные работы не применяются.

3. Принудительные работы заключаются в привлечении осужденного к труду в местах, определяемых учреждениями и органами уголовно-исполнительной системы.

4. Принудительные работы назначаются на срок от двух месяцев до пяти лет, за исключением случаев замены наказания в виде лишения свободы принудительными работами в соответствии со статьей 80 настоящего Кодекса.

5. Из заработной платы осужденного к принудительным работам производятся удержания в доход государства, перечисляемые на счет соответствующего территориального органа уголовно-исполнительной системы, в размере, установленном приговором суда, и в пределах от пяти до двадцати процентов.

6. В случае уклонения осужденного от отбывания принудительных работ либо признания осужденного к принудительным работам злостным нарушителем порядка и условий отбывания принудительных работ неотбытая часть наказания заменяется лишением свободы из расчета один день лишения свободы за один день принудительных работ.

7. Принудительные работы не назначаются несовершеннолетним, лицам, признанным инвалидами первой или второй группы, беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, лицам, достигшим возраста, дающего право на назначение страховой

пенсии по старости в соответствии с законодательством Российской Федерации, и признанным полностью неспособными к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также военнослужащим.

Статья 54. Арест

1. Арест заключается в содержании осужденного в условиях строгой изоляции от общества и устанавливается на срок от одного до шести месяцев. В случае замены обязательных работ или исправительных работ арестом он может быть назначен на срок менее одного месяца.

2. Арест не назначается лицам, не достигшим к моменту вынесения судом приговора восемнадцатилетнего возраста, а также беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет.

3. Военнослужащие отбывают арест на гауптвахте.

Статья 56. Лишение свободы на определенный срок

1. Лишение свободы заключается в изоляции осужденного от общества путем направления его в колонию-поселение, помещения в воспитательную колонию, лечебное исправительное учреждение, исправительную колонию общего, строгого или особого режима либо в тюрьму. Наказание в виде лишения свободы может быть назначено осужденному, совершившему впервые преступление небольшой тяжести, только при наличии отягчающих обстоятельств, предусмотренных статьей 63 настоящего Кодекса, за исключением преступлений, предусмотренных частью первой статьи 228, частью первой статьи 231 и статьей 233 настоящего Кодекса, или только если соответствующей статьей Особенной части настоящего Кодекса лишение свободы предусмотрено как единственный вид наказания.

2. Лишение свободы устанавливается на срок от двух месяцев до двадцати лет.

3. Утратила силу.

4. За исключением случаев, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, при частичном или полном сложении сроков лишения свободы при назначении наказаний по совокупности преступлений максимальный срок лишения свободы не может быть более двадцати пяти лет, а по совокупности приговоров – более тридцати лет.

5. В случае совершения хотя бы одного из преступлений, предусмотренных статьями 205, 205.1, 205.2, 205.3, 205.4, 205.5, частями третьей и четвертой статьи 206, частью четвертой статьи 210, статьей 210.1, частью четвертой статьи 211, статьями 277, 278, 279, 353, 356, 357, 358, 360 и 361 настоящего Кодекса, при частичном или полном сложении сроков лишения свободы при назначении наказаний по совокупности преступлений максимальный срок лишения свободы не может быть более тридцати лет, а по совокупности приговоров – более тридцати пяти лет.

Учебное электронное издание

КИНДЕЕВ Евгений Александрович

НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Учебное пособие

Редактор О. В. Балашова
Технический редактор Ш. Ш. Амирсейидов
Компьютерная верстка П. А. Некрасова
Корректор О. В. Балашова
Выпускающий редактор А. А. Амирсейидова

Системные требования: Intel от 1,3 ГГц ; Windows XP/7/8/10 ; Adobe Reader ;
дисковод CD-ROM.

Тираж 9 экз.

Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых.

Изд-во ВлГУ

rio.vlgu@yandex.ru

Институт машиностроения и автомобильного транспорта

кафедра автомобильного транспорта, безопасности и управления качеством

kindeev@yandex.ru