**Охрана труда**

**Занятие 2**

**1.1. Основные положения законодательства Российской Федерации о труде**

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ О ТРУДЕ  
Законодательство о труде - совокупность всех правовых норм, регулирующих трудовые отношения.   
Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных законодательством о труде, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Однако не все виды трудовых отношений регулируются законодательством РФ о труде. Так, отношения между заказчиком и исполнителем договора о предоставлении определенного результата труда - например, договора подряда, поручения, авторского договора - регулируются не трудовым, а гражданским законодательством. Трудовые отношения оформляются трудовым договором.   
Работник, заключивший трудовой договор, вправе рассчитывать на гарантии, закрепленные в трудовом законодательстве - например, на предоставление еженедельных выходных дней и оплачиваемого ежегодного отпуска.   
Гражданско-правовой договор обязывает лишь представить результат труда и не налагает обязательств по соблюдению трудового распорядка. Однако такой договор не дает право на оплаченный отпуск, компенсацию за сверхурочную работу, пособие по временной нетрудоспособности и т.д.   
Статья 702. Договор подряда  
1.По договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика)  
определенную работу и сдать ее заказчику, а заказчик обязуется принять результат и оплатить его. ...   
ЗАПОМНИТЕ: Чтобы не возникали споры и конфликты, при заключении договора четко определите его вид: трудовой или гражданско-правовой. Федеральный Закон предусматривает особые требования, предъявляемые при поступлении на государственную гражданскую службу, возложение на государственных гражданских служащих дополнительных обязанностей и другие ограничения.   
Труд лиц, лишенных свободы, регулируется исправительно-трудовым законодательством. Общей юридической базой для различных отраслей законодательства, в том числе и законодательства о труде, является принятая 12 декабря 1993 года Конституция Российской Федерации.   
Статья 15.  
1. Конституция Российской Федерации имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. Законы и иные правовые акты, принимаемые в Российской Федерации, не должны противоречить Конституции Российской Федерации.  
2. Органы государственной власти, органы местного самоуправления, должностные лица, граждане и их объединения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации.   
3. Законы подлежат официальному опубликованию. Неопубликованные законы не применяются. Любые нормативные правовые акты, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, не могут применяться, если они не опубликованы официально для всеобщего сведения.   
4. Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотрено законом, то применяются правила международного договора.   
Официальным опубликованием федерального конституционного закона, федерального закона, акта палаты Федерального Собрания считается первая публикация его полного текста в "Парламентской газете", "Российской газете" или "Собрании законодательства Российской Федерации" (Статья 4 Федерального закона от 14 июня 1994 г. № 5-ФЗ "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания" (с изм. и доп. от 22 октября 1999 г.)).   
В Конституции РФ закреплены основные принципы трудового права:  
Статья 37  
1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.  
2. Принудительный труд запрещен.  
3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.  
4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.  
5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.  
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ТРУДЕ включает в себя законодательные и иные нормативные акты, относящиеся к сфере трудовых отношений: • Конституция РФ;   
• Законы, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права и нормы международного права; • Указы и распоряжения Президента РФ;   
• Постановления и распоряжения Правительства РФ;   
• Нормативные акты федерального органа исполнительной власти, ведающего вопросами охраны труда (Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации, ранее - Министерство труда и социального развития Российской Федерации);   
• Нормативные акты министерств, ведомств и комитетов РФ;   
• Нормативные акты субъектов РФ.   
Важнейший акт трудового законодательства - Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ. Трудовой кодекс регулирует трудовые отношения всех работников, устанавливает высокий уровень условий труда, охрану трудовых прав работников. В ст. 21 Трудового кодекса РФ наряду с правами перечисляются и обязанности работников:   
• добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;   
• соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;   
• соблюдать трудовую дисциплину;   
• выполнять установленные нормы труда;   
• соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;   
• бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;   
• незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.   
Трудовой кодекс уточняет и конкретизирует общие принципы правового регулирования труда, изложенные в Конституции РФ.  
Свобода труда реализуется, в частности, через свободу трудового договора.  
Трудовой договор заключается добровольно.  
Право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), а также право на охрану труда и здоровья (ст. 7 Конституции РФ) возлагает на работодателя обязанности по созданию соответствующих условий.  
Перечень конкретных мероприятий включается обычно в коллективный договор.   
Отдельные разделы Трудового кодекса и ряд специальных нормативных актов посвящены труду женщин и молодежи.  
Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.  
Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ст. 132 Трудового кодекса РФ). В Трудовом кодексе РФ устанавливается порядок рассмотрения трудовых споров. В разрешении споров участвуют избранные трудовым коллективом работники. Трудовые споры рассматриваются бесплатно и в сокращенные сроки. Обеспечивается реальное исполнение решения по трудовому спору.  
Трудовой кодекс конкретизирует сформулированное в ст. 37 Конституции РФ положение о праве на отдых работающих по трудовому договору.  
Устанавливается продолжительность рабочего времени, выходных дней и оплачиваемых ежегодных отпусков. Помимо Трудового кодекса, трудовые отношения регулируются отдельными федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации. Отдельные положения трудового плана могут закрепляться Указами и распоряжениями Президента РФ и Постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации.  
Нормативные акты Министерства здравоохранения и социального развития РФ издаются в форме постановлений по вопросам, относящимся к компетенции министерства или разъяснений о применении действующего законодательства о труде. Постановления и разъяснения Министерства обязаны для исполнения всеми министерствами, комитетами и ведомствами, местными органами исполнительной власти и всеми организациями.  
Нормативные акты министерств, ведомств и комитетов РФ обычно распространяются только на работников соответствующих отраслей. Однако акты некоторых министерств и ведомств (Министерство здравоохранения и социального развития, Министерство экономического развития и торговли) по отдельным вопросам могут распространяться на целые категории граждан или организаций.  
Нормативные акты органов местного самоуправления принимаются в соответствии с компетенцией этих органов. Эти акты обычно касаются установления различных доплат в соответствующих регионах, времени работы различных предприятий торговли, сферы обслуживания и транспорта. В локальных актах - договорах, соглашениях - отражаются особенности различных предприятий. Однако следует помнить, что условия договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными.  
Международные правовые нормы, особенно акты Международной организации труда (МОТ), играют сегодня все большую роль в регулировании трудовых отношений в нашей стране. (Обратите внимание на п. 4 приведенной выше ст. 15 Конституции РФ). МОТ принято более 170 конвенций и 180 рекомендаций. Конвенции подлежат ратификации и после ратификации государством - членом МОТ обязательны для соблюдения.  
Часть конвенций была ратифицирована СССР и затем признана Российской Федерацией. Вот некоторые из них:  
№ 14. О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях;  
№ 47. О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю;  
№ 59. О минимальном возрасте приема детей на работу в промышленности;  
№ 60. О возрасте приема детей на непромышленные работы;  
№ 77. О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности;  
№ 95. Об охране заработной платы;  
№ 111. О дискриминации в области труда и занятий;  
№ 119. О снабжении машин защитными приспособлениями;  
№ 138. О минимальном возрасте для приема на работу;  
№ 142. О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов;  
№ 148. О защите трудящихся от профессионального риска, вызванного загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах. Рекомендации не ратифицируются. Государство может, но не обязано использовать их в национальном законодательстве.  
КОНТРОЛЬ И НАДЗОР ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА  
Согласно ст. 353 Трудового кодекса государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет федеральная инспекция труда (входит в состав Федеральной службы по труду и занятости).   
Федеральная инспекция труда (ст. 356 Трудового кодекса):   
• осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; • анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;  
• осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;  
• направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;  
• осуществляет надзор и контроль за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;  
• обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;  
• анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;  
• принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;  
• запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на них задач;  
• ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;  
• осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;  
• информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;  
• готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации. Государственные инспекторы труда имеют право (ст. 357 Трудового кодекса):  
• в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;  
• запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;  
• изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;  
• расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;  
• предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;  
• направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;  
• выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;  
• запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в том числе требованиям технических регламентов) средств индивидуальной и коллективной защиты работников;  
• составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;  
• выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.  
САМОЗАЩИТА РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ  
В целях самозащиты трудовых прав работник может:  
• отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором;  
• отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами).  
На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, иными законами и другими нормативными правовыми актами.  
Работодатель, представитель работодателя не имеют право препятствовать работникам в осуществлении ими своих трудовых прав.  
Преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается.   
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ  
Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.  
Дисциплинарная ответственность означает применение дисциплинарных санкций вплоть до увольнения. С предложениями о привлечении виновных в нарушениях законодательства РФ о труде и охране труда к дисциплинарной ответственности или отстранении их от должности имеют право обращаться государственные инспекторы труда.   
Основной законодательный акт об административной ответственности - Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ).   
Административную ответственность в виде штрафа несут должностные лица, представляющие работодателя, за:  
• нарушение законодательства о труде и охране труда;  
• правонарушения на этапе переговоров (уклонение, затягивание);  
• невыполнение обязательств по соглашению, договору;  
• не предоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и контроля за соблюдением условий договора, соглашения.  
В соответствии с ч. 1 ст. 5.27. КоАП РФ нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от трехсот до пятисот минимальных размеров оплаты труда или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.   
Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ в часть 1 статьи 5.27 КоАП РФ внесены изменения, вступающие в силу с 1 сентября 2007 г., согласно которым нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от трехсот до пятисот минимальных размеров оплаты труда или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток. Основные способы защиты гражданских прав работников при гражданско-правовых нарушениях предусмотрены в ст. 12 и других статьях Гражданского кодекса РФ.   
За существенные нарушения законодательства о труде виновные могут быть привлечены и к уголовной ответственности.  
Такая ответственность предусмотрена Уголовным кодексом РФ за:  
• необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет;  
• невыплату руководителем организации заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат, из корыстной или иной личной заинтересованности;  
• нарушение правил охраны труда.  
Статья 145. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет   
Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, наказываются штрафом в размере от двухсот до пятисот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти месяцев, либо обязательными работами на срок от ста двадцати до ста восьмидесяти часов.   
Статья 145.1. Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат  
1. Невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности, - наказывается штрафом в размере от ста до двухсот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного до двух месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.  
2. То же деяние, повлекшие тяжкие последствия, - наказываются штрафом в размере от трехсот до семисот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от трех до семи месяцев либо лишением свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные деятельностью на срок до трех лет или без такового.

**2.1. Основные нормы законодательства Российской Федерации об охране труда  
1. Понятие труда, основные положения законодательства Российской Федерации об охране труда**

Законодательство Российской Федерации об охране труда основывается на Конституции Российской Федерации и состоит из Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных актов и иных нормативных актов РФ и субъектов РФ.   
Право на охрану труда и здоровья закреплено в Конституции Российской Федерации в качестве одного из основных прав граждан. Отсюда вытекает и право работника на здоровые и безопасные условия труда, которое отдельно закреплено в ст.37 Конституции. Основным законодательным актом, посвященным охране труда, является принятый в декабре 2001 года Трудовой кодекс Российской Федерации.   
В Трудовом кодексе поясняется, что охрана труда – это 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.   
Действие отдельных положений Трудового кодекса, касающихся охраны труда, распространяется на:   
• работодателей;   
• на работников, состоящих с работодателями в трудовых отношениях;   
• иных лиц, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.   
Согласно ст. 227 Трудового кодекса к лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся: • работники и другие лица, проходящие профессиональное обучение или переобучение в соответствии с ученическим договором;   
• студенты и учащиеся образовательных учреждений всех типов, проходящие производственную практику;  
• лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;   
• лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;   
• лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно-полезных работ;   
• члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.   
На граждан РФ, работающих по найму в других государствах, распространяется законодательство об охране труда государства-работодателя. На иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих в организациях, находящихся под юрисдикцией РФ, распространяется законодательство об охране труда РФ, если иное не предусмотрено международным договором РФ.   
Лица, выполняющие работу по гражданско-правовым договорам (например, договорам подряда), не вправе рассчитывать на различные льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством. Может, в частности, сложиться такая ситуация, что из двух человек, работающих в одном и том же месте и выполняющих одинаковую работу, один (заключивший трудовой договор) будет пользоваться льготами, а другой (работающий по договору подряда) – нет.

2. Основные направления государственной политики в области охраны труда

Изложение основных направлений государственной политики в области охраны труда содержится в ст. 210 Трудового кодекса.   
Главное из них – обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности.   
Жизнь и здоровье людей важнее прибыли!   
Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:   
• обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;   
• принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;   
• государственное управление охраной труда;   
• государственный надзор и контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда; • государственная экспертиза условий труда;   
• установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;   
• содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;   
• профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;   
• расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;   
• защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;   
• установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;  
• координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;   
• распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда; • участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;   
• подготовка специалистов по охране труда и повышение их квалификации;   
• организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;   
• обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;   
• международное сотрудничество в области охраны труда;   
• проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;   
• установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.   
Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

3. Нормативные правовые акты по охране труда

Перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда:  
1. Межотраслевые правила по охране труда (ПОТ Р М), межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ Р М).  
2. Отраслевые правила по охране труда (ПОТ Р О), типовые инструкции по охране труда (ТИ Р О).  
3. Правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ).   
4. Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ).   
5. Строительные нормы и правила (СНиП), своды правил по проектированию и строительству (СП).   
6. Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила (СП), гигиенические нормативы (ГН), санитарные правила и нормы (СанПиН), санитарные нормы (СН).   
Перечисленные нормативные правовые акты утверждаются федеральными органами исполнительной власти и федеральными надзорами в соответствии с их компетенцией. Органы исполнительной власти субъектов РФ на основе государственных нормативных правовых актов разрабатывают и утверждают соответствующие нормативные правовые акты по охране труда.   
Инструкции по охране труда для работников разрабатываются в организациях на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда. (Подробнее об этом говорится в учебном элементе "Обучение и инструктирование по охране труда").   
Министерству труда и социального развития РФ поручено обеспечить формирование банка данных утвержденных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда и функционирование единой информационной системы для использования органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, организациями и физическими лицами.

4. Ответственность за нарушение требований охраны труда

Ответственность за несоблюдение требований охраны труда предусмотрена Трудовым кодексом РФ, Кодексом об административных правонарушениях, Уголовным кодексом.  
В ст. 419 Трудового кодекса РФ указано, что лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.   
Дисциплинарная ответственность проявляется в применении дисциплинарных санкций вплоть до увольнения.  
В соответствии со ст. 5.27 Кодекса РФ ”Об административных правонарушениях”, нарушение должностным лицом законодательства об охране труда влечет наложение штрафа от 10 до 50 минимальных размеров оплаты труда.   
В некоторых случаях за нарушения правил охраны труда предусмотрена уголовная ответственность.   
УГОЛОВНЫЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Статья 143. Нарушение правил охраны труда  
1. Нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека, - наказывается штрафом в размере от двухсот до пятисот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти месяцев, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.   
2. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, - наказывается лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового. Уголовная ответственность установлена также за нарушение правил, норм и инструкций по безопасному ведению работ в отраслях промышленности.

Источники

1. –http://www.beztrud.narod.ru

Вопросы

1. На какай срок заключается трудовой договор?