



НОВЕЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

Н.Н.Шептулина

Шептулина Нина Николаевна, специалист по трудовому законодательству. Ведущий научный сотрудник ИГиСП, кандидат юридических наук. Автор около 80 публикаций, в том числе учебников по трудовому законодательству, комментариев к трудовому законодательству и др.

ВВЕДЕНИЕ

На современном этапе развития общества перед государством стоит задача повышения благосостояния населения на основе динамичного и устойчивого экономического роста и повышения конкурентоспособности страны <1>. Решение этой задачи под силу только людям, профессиональный уровень которых отвечает современным квалификационным требованиям, а совокупность их физических, умственных и эмоциональных возможностей позволяет им выполнять работу определенного объема и качества в течение установленной продолжительности рабочего времени без ущерба своему здоровью, т.е. при осуществлении надежной охраны их труда. Возникла необходимость в новых подходах к формированию человеческого капитала, в том числе необходимость в совершенствовании правового механизма охраны здоровья работающего населения, с учетом перспектив развития общества.

<1> См.: Введение в Программу социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2006 - 2008 гг.), утв. распоряжением Правительства РФ от 19 января 2006 г. N 38-р // СЗ РФ. 2006. N 5. С. 589.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ введенный в действие с 1 февраля 2002 г. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) (с посл. изм. и доп., включая изм. и доп., внесенные Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90) <1> к числу основных принципов правового регулирования трудовых отношений относит обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска (ст. 2 ТК РФ).

<1> СЗ РФ. 2006. N 27. С. 2878.

Вместе с этим Трудовой кодекс закрепляет конкретные нормы, по-новому решающие многие вопросы охраны труда:

- о праве работника на охрану труда (ст. 219 ТК РФ) и о гарантиях этого права (ст. 220 ТК РФ);
- о способах защиты права работника на охрану труда (ст. 352 ТК РФ);
- об обязанностях работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и основных направлениях его деятельности при выполнении возложенных на него обязанностей (ст. 212 ТК РФ);
- о государственном надзоре и контроле и общественном контроле за соблюдением государственных нормативных требований охраны и об органах, осуществляющих такой надзор и контроль (ст. ст. 353 и 370 ТК РФ);
- об ответственности за нарушение государственных нормативных требований охраны труда (ст. 419 ТК РФ) и другие нормы.

Причем наряду с нормами прямого действия Трудовой кодекс содержит значительное число нормативных положений (ст. ст. 211, 213, 217, 218, 221, 222 и др.), предполагающих принятие подзаконных нормативных правовых актов по охране труда, что привело к обновлению массива правовых актов и этого уровня.

Например, Постановлением Минтруда России от 17 декабря 2002 г. N 80 утверждены Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда <1>. Приказом Минздравсоцразвития России от 16 августа 2004 г. N 83 <2> утверждены: Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования); Перечень работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования); Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

<1> Бюллетень Минтруда России. 2003. N 5. С. 33.

<2> БНА. 2004. N 38. С. 23.

Правовое решение ряда вопросов в области охраны труда в установленных пределах отнесено к полномочиям субъектов Российской Федерации (государственное управление охраной труда (ч. 4 ст. 216 ТК РФ), государственная экспертиза условий труда (ч. 1 ст. 216.1 ТК РФ) и другие вопросы).

Таким образом, в Российской Федерации сформировался большой по объему массив нормативных правовых актов, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, которыми в соответствии с ч. 3 ст. 11 ТК РФ надлежит руководствоваться всем работодателям (физическим лицам и юридическим лицам независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности).

Настоящая работа подготовлена с целью оказания помощи работодателям, работникам и их представительным органам в ознакомлении с обновленным законодательством об охране труда и применения его на практике.

Глава 1. ВАЖНЕЙШИЕ ФУНКЦИИ ГОСУДАРСТВА В СФЕРЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

§ 1. Необходимость осуществления государством функций по охране труда и здоровья работающего населения

Из содержания Конституции РФ следует, что Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, охрану труда и здоровья людей (ст. 7), что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (п. 3 ст. 37). Конституция РФ провозглашает также, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства (ст. 2). Именно в силу принятой на себя обязанности по защите прав и свобод человека, в том числе права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, государство обеспечивает охрану труда и здоровья работающего населения, осуществляя соответствующие функции.

Такая направленность социальной политики государства определяется международными принципами и нормами. В частности, в ратифицированном Советским Союзом Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) не только указывается, что государство признает право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, но и подчеркивается, что подписавшее Пакт государство обязуется принять в максимальных пределах имеющихся ресурсов меры к тому, чтобы обеспечить постепенно полное осуществление признаваемых в Пакте прав всеми надлежащими мерами и способами (ст. ст. 2.1 и 8.1 Пакта). Ратифицированная Россией Конвенция МОТ 1981 г. N 155 о безопасности и гигиене труда прямо предусматривает, что государство, ратифицировавшее Конвенцию, разрабатывает и осуществляет согласованную политику в области безопасности труда, закрепляя соответствующие функции и обязанности государственных органов в области безопасности труда, принимает меры по обеспечению необходимой координации их деятельности, включая создание центрального органа, ведающего вопросами охраны труда (ст. ст. 4, 6 и 15 Конвенции).

Необходимость осуществления социальной политики государства по обеспечению здоровых и безопасных условий труда вызывается также низким уровнем здоровья работающего населения. Из-за болезней ежедневно не выходит на работу 3 млн. человек, а 20 - 25 млн. человек находятся в пред- или постболезненном состоянии, и здорового населения в России осталось не более 20% <1> (по данным бывшего министра здравоохранения Ю. Шевченко). Причем от 20 до 40% трудовпотерь по болезни вызывается неблагоприятными условиями труда <2>.

<1> Российская газета. 2003. 5 августа.

<2> Проект концепции Президентской программы "Здоровье работающего населения России на 2004 - 2015 гг.". С. 15.

За последние 10 лет состояние здоровья населения России не улучшилось. Средняя продолжительность жизни граждан на 10 - 12 лет ниже, чем в странах с развитой экономикой. Смертность населения с 1993 по 2003 г. увеличилась на 13,1%, в том числе лиц в трудоспособном возрасте - на 6,7%. Увеличивается удельный вес запущенных патологий, лечение которых требует значительных затрат.

В Программе социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2006 - 2008 гг.) подчеркивается также, что устойчивые и высокие темпы экономического роста невозможно обеспечить без развития рынка труда и создания условий для организации эффективных рабочих мест. Существенным фактором, негативно влияющим на качество занятости и рынка труда, является состояние условий труда. Около 20% рабочих мест в российской экономике связано с опасными и вредными условиями труда. Производственный травматизм увеличивает численность граждан с ограниченной трудоспособностью, для которых затруднен подбор новых рабочих мест. В связи с этим Программа предусматривает необходимость разработки механизмов, способствующих повышению мотивации работодателей к созданию безопасных и безвредных условий труда с одновременным законодательно закрепленным усилением мер их ответственности за охрану труда и др. <1>.

<1> Раздел II Программы социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2006 - 2008 гг.) // СЗ РФ. 2006. N 5. С. 589.

Решение конкретных проблем улучшения условий труда и охраны здоровья работающего населения достигается в процессе осуществления государством таких важнейших функций, как

формирование государственной политики в области охраны труда; государственное управление охраной труда; создание нормативно-правовой базы, в том числе государственных нормативных требований охраны труда, направленных на охрану труда работников; обеспечение реализации этих актов; государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями требований охраны труда.

§ 2. Формирование и реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда

В соответствии с ч. 1 ст. 210 ТК РФ 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.

Закрепление в названной статье основных направлений государственной политики в области охраны труда - это законодательное определение проблем, которые надлежит постоянно решать государственным органам власти, органам местного самоуправления в соответствии с их компетенцией и работодателям на соответствующем уровне исходя из конкретной ситуации в этой области, а также путей и методов их решения. По мере необходимости основные направления государственной политики изменяются и дополняются, в связи с чем содержание статьи обновляется. В частности, ст. 210 ТК РФ дополнена такими направлениями, как проведение государственной экспертизы 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; осуществление профилактики несчастных случаев и повреждения здоровья работников.

При этом следует отметить, что если необходимость проведения государственной экспертизы условий труда и аттестации рабочих мест по условиям труда и подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда в качестве обязанности работодателя предусматривалась (ст. 212 ТК РФ), то как направление государственной политики необходимость осуществления указанных действий признана законодательством труда впервые. Также впервые в качестве одного из направлений государственной политики в области охраны труда предусмотрена необходимость профилактики несчастных случаев и повреждения здоровья работников на производстве. Реализация этого направления явится эффективным способом сбережения жизни и здоровья работающего населения.

Функции по выработке государственной политики в сфере условий и охраны труда возложены на Минздравсоцразвития России. Для осуществления этих функций оно наделено соответствующими полномочиями, в частности может вносить в Правительство РФ проекты федеральных законов, нормативных правовых актов Президента РФ и проекты других документов, по которым требуется решение Правительства, а также проводить анализ реализации государственной политики в указанной сфере <1>.

<1> Пункты 1, 5.1, 5.4 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития РФ, утв. Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 321 // СЗ РФ. 2004. N 28. С. 2898; N 44. С. 4359.

Одним из механизмов выработки государственной социальной политики является всероссийский мониторинг социально-трудовой сферы - система непрерывного наблюдения за фактическим положением дел в социально-трудовой сфере, в том числе в области условий и охраны труда, для своевременного выявления и системного анализа происходящих в ней изменений, предупреждения негативных тенденций, а также для краткосрочного прогнозирования развития важнейших процессов в этой сфере.

Мониторинг проводится Минздравсоцразвития России и Росстатом совместно с другими федеральными органами исполнительной власти <1>.

<1> См.: Положение о всероссийском мониторинге социально-трудовой сферы, утв. Постановлением Правительства РФ от 22 марта 1995 г. N 291 // СЗ РФ. 1995. N 13. С. 1151.

Сведения о естественном приросте (убыли) населения; об удельном весе работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, в том числе женщин; о производственном травматизме, в том числе со смертельным исходом; об основных видах профессиональных заболеваний относятся к основным социально-экономическим показателям мониторинга качества и уровня жизни населения.

Результаты мониторинга доводятся до сведения Правительства РФ и Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и используются ими для разработки мер по улучшению условий и охраны труда.

На Минздравсоцразвития России возложены также функции по формированию банка данных утвержденных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда <1>, и обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда для использования указанной информации при выработке и реализации государственной политики в области охраны труда и при других обстоятельствах, касающихся улучшения условий и охраны труда.

<1> См.: пункт 6 Постановления Правительства РФ от 22 мая 2000 г. N 399 "О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" // СЗ РФ. 2000. N 22. С. 2314.

Под информационной системой понимается организационно упорядоченная совокупность документов (массивов документов) и информационных технологий, в том числе с использованием средств вычислительной техники и связи, реализующих информационные процессы (процессы сбора, обработки, накопления, хранения, поиска и распространения информации) <1>.

<1> См.: статья 2 Федерального закона от 20 февраля 1995 г. N 24-ФЗ "Об информации, информатизации и защите информации" // СЗ РФ. 1995. N 8. С. 609.

Данная информационная система функционирует на базе петербургского Института промышленной безопасности, охраны труда и социального партнерства как интернет-портал - Российская информационная система охраны труда (РИСОТ). Информационные ресурсы системы

включают правовую информацию по охране труда (федеральные законы, технические регламенты, национальные стандарты, правила безопасности, типовые инструкции по охране труда, СНиПы и СанПиНы, методические рекомендации и другие акты), а также региональное законодательство об охране труда, научно-техническую информацию, информацию по обмену опытом в сфере охраны труда и т.д.

Содержащаяся в РИСОТ информация может использоваться федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, работодателями и физическими лицами.

В формировании государственной политики в области охраны труда могут принимать участие законодательные (представительные) органы субъектов Российской Федерации, поскольку они согласно ст. 104 Конституции Российской Федерации наделены правом законодательной инициативы и вправе вносить в Государственную Думу соответствующие законопроекты.

Определение направлений государственной политики в области охраны труда осуществляется при участии профессиональных союзов. Такое участие выражается в том, что в соответствии с п. 1 ст. 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" <1> проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений.

<1> СЗ РФ. 1996. N 3. С. 148.

Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

Профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

В формировании государственной политики в области охраны может принимать участие также Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которая состоит из представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ, образующих соответствующие стороны этой Комиссии.

Основными задачами Комиссии помимо ведения коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения между названными сторонами являются проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда и занятости населения и др.

Комиссия вправе:

- проводить с федеральными органами государственной власти в согласованном с ними порядке консультации по вопросам, связанным с разработкой и реализацией социально-экономической политики;
- разрабатывать и вносить в федеральные органы государственной власти в согласованном с ними порядке предложения о принятии федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений;
- принимать по согласованию с Правительством РФ участие в подготовке разрабатываемых им проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, а по согласованию с комитетами и комиссиями палат Федерального Собрания Российской Федерации - в предварительном рассмотрении ими законопроектов и подготовке их к рассмотрению Государственной Думой <1>.

<1> См.: статьи 3 и 4 Федерального закона от 1 мая 1999 г. N 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" // СЗ РФ. 1999. N 18. С. 2218.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые)

комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Внося в соответствующие органы государственной власти рациональные предложения по вопросам создания условий для сохранения жизни и здоровья работающего населения, названные комиссии могут оказывать влияние на формирование государственной политики в области охраны труда.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ в Трудовой кодекс внесена новая статья (35.1 ТК РФ), которая подчеркивает важную роль трехсторонних комиссий в регулировании социально-трудовых отношений.

В целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, говорится в данной статье, федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (в случаях, когда такие комиссии на соответствующем уровне социального партнерства не образованы, - соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда в порядке, установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями.

Проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Организация реализации социальной политики является полномочием Правительства РФ (ст. ст. 13, 16, 18 Закона "О Правительстве Российской Федерации") <1>. Проводя единую государственную социальную политику, Правительство РФ обеспечивает создание условий для реализации гражданами своих трудовых прав и права на охрану здоровья, на благоприятную окружающую среду, санитарно-эпидемиологическое и экологическое благополучие. Одним из направлений указанной деятельности является формирование федеральных целевых программ, включая программы по улучшению условий и охраны труда, и обеспечение их выполнения.

<1> В связи с полномочиями Правительства РФ по формированию федеральных целевых программ следует отметить, что последняя Федеральная целевая программа улучшения условий труда с финансированием из федерального бюджета и бюджета Фонда социального страхования РФ утверждалась в 1997 г. (см. Постановление Правительства РФ от 10 ноября 1997 г. N 1409 "О Федеральной целевой программе охраны труда на 1998 - 2000 годы" // СЗ РФ. 1997. N 46. С. 5317.

Важная роль в реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда принадлежит Минздравсоцразвития России. Будучи федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики в области охраны труда, Минздравсоцразвития России обеспечивает и ее реализацию исходя из предоставленных ему полномочий, в том числе путем внесения в Правительство РФ проектов нормативных правовых актов и принятия нормативных правовых актов <1>, проводит анализ процесса реализации этой политики <2>. Кроме того, Минздравсоцразвития России совместно с Росстатом и Рострудом с участием заинтересованных федеральных органов исполнительной власти должен готовить и ежегодно предоставлять Правительству РФ доклад о реализации государственной политики в области условий и охраны труда <3>.

<1> См.: пункт 2.1 Типового регламента о взаимодействии федеральных органов исполнительной власти, утв. Постановлением Правительства РФ от 19 января 2005 г. N 30 // СЗ РФ. 2005. N 4. С. 305.

<2> См.: пункт 5.4 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

<3> См.: пункт 83 Раздел V Плана мероприятий Правительства РФ по реализации Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005 - 2007 гг., утв. распоряжением Правительства РФ от 17 октября 2005 г. N 1712-р // СЗ РФ. 2005. N 43. С. 4449.

Другие органы исполнительной власти принимают участие в реализации государственной политики в области охраны труда в соответствии с их полномочиями.

Реализация основных направлений государственной политики на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется органами государственной власти субъектов Российской Федерации в соответствии с их законодательством (конституциями, уставами, отдельными законами, другими нормативными правовыми актами).

Одним из способов решения указанной проблемы являются разработка и утверждение территориальных программ по улучшению условий и охраны труда. Например, Программой по улучшению условий и охраны труда в Оренбургской области на 2006 - 2008 гг., утв. Законом Оренбургской области от 25 ноября 2005 г. N 2720/490-III-03, предусмотрено, что основными задачами Программы являются: реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда; обеспечение здоровых и безопасных условий труда в организациях; предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Для решения поставленных задач Программой определены главные направления деятельности в области охраны труда и конкретные мероприятия, требующие осуществления в пределах каждого направления, а также предусмотрены источники финансирования Программы.

Порядок взаимодействия федеральных органов государственной власти с законодательными (представительными) и исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации основывается на Конституции РФ и регулируется федеральными законами, конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации (преамбула Федерального закона "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации"). Например, порядок согласованного функционирования и взаимодействия Правительства РФ и других органов государственной власти Российской Федерации и органов государственной власти субъектов Российской Федерации регулируется Федеральным конституционным законом от 17 декабря 1997 г. N 2-ФКЗ "О Правительстве Российской Федерации". Так, в соответствии с ч. 2 ст. 43 этого Закона Правительство РФ в пределах своих полномочий в целях обеспечения сочетания интересов Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в сфере осуществления исполнительной власти координирует деятельность органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается также 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 (ч. 2 ст. 210 ТК РФ).

Примером таких согласованных действий можно считать заключение Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2005 - 2007 гг. от 29 декабря 2004 г. <1>, которым защита трудовых прав и охрана труда работников, промышленная и экологическая безопасность признаны в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества сторон Соглашения. Стороны приняли на себя обязательства: определить меры, в том числе по разработке и принятию нормативных правовых актов, с целью совершенствования механизма реализации норм Трудового кодекса по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда; сформировать систему и методологию технического регулирования в части разработки и применения требований к продукции и процессам производства, безопасным для труда, здоровья и жизни работников; разработать предложения по внесению изменений в законодательство, направленные на совершенствование системы установленных законодательством компенсаций за особые условия труда на основе проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, а также на повышение заинтересованности работодателей в проведении мероприятий по охране труда и здоровья работников и усиление ответственности работодателей за необеспечение надлежащих условий труда и работников - за несоблюдение правил безопасности труда; совершенствовать

налоговую политику, призванную стимулировать работодателя к проведению мер по повышению эффективности производственной среды и внедрению современных безопасных производственных технологий; совершенствовать систему компенсаций за неблагоприятные условия труда; совершенствовать систему аттестации рабочих мест по условиям труда; разработать предложения по совершенствованию государственной экспертизы условий труда и сертификации работ по охране труда и т.д.

<1> Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2005. N 3. С. 46.

Содержание указанных обязательств, взятых на себя сторонами Генерального соглашения, свидетельствует о том, что их реализация ложится в основном на Правительство РФ, поскольку требует законодательного решения многих из затрагиваемых вопросов. Об этом свидетельствуют также конкретные меры, включенные в разд. V Плана мероприятий Правительства РФ по реализации названного Генерального соглашения с указанием федеральных органов исполнительной власти, ответственных за реализацию соответствующих пунктов Плана мероприятий и сроки исполнения, утв. распоряжением Правительства РФ от 17 октября 2005 г. N 1712-р.

В данном разделе предусмотрена необходимость разработки проекта постановления Правительства РФ о правилах частичного финансирования предупредительных мер, направленных на снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; предложений по совершенствованию налоговой политики, направленной на стимулирование работодателей к проведению мероприятий по улучшению производственной среды и внедрению современных безопасных технологий; предложения по совершенствованию системы государственной экспертизы сертификации работ по охране труда и осуществления других мер, определяющих направления деятельности государственных органов Российской Федерации в сфере охраны труда.

Помимо указанного Генерального соглашения в соответствии со ст. 45 ТК РФ в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться межрегиональные, региональные, отраслевые (межотраслевые), территориальные и иные соглашения, предусматривающие меры по улучшению условий охраны труда. В этих соглашениях закрепляются соответственно общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации или на уровне одного субъекта Российской Федерации либо общие условия предоставления гарантий, компенсаций и льгот работникам отрасли на федеральном, межрегиональном, территориальном уровнях социального партнерства. Причем упомянутые виды отраслевых соглашений закрепляют, как правило, более конкретные обязательства работодателей по улучшению условий и охраны труда и устанавливают для работников более высокий уровень гарантий и компенсаций, чем предусмотрено законодательством.

Так, разделом "Охрана труда, здоровья" регионального отраслевого соглашения между Агентством лесного хозяйства по Саратовской области и Саратовской областной организацией профсоюзов работников лесных отраслей на 2004 - 2006 гг. финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда предусматривалось в размере не менее 5% (вместо не менее 2%, установленных ч. 3 ст. 226 ТК РФ) от сумм затрат, выделяемых на ведение лесного хозяйства. Работникам, пострадавшим от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, при стойкой утрате трудоспособности, а в случае гибели работника на производстве - членам семьи погибшего предусмотрена выплата единовременных пособий сверх установленных законодательством. В целях создания необходимых условий для выполнения доверенными лицами (уполномоченными) по охране труда общественных обязанностей по контролю за соблюдением работодателями требований охраны труда работодатели приняли на себя обязательство обеспечивать их нормативно-технической документацией, методической литературой, средствами связи, предоставлять оплачиваемое время (не менее двух часов в неделю) для осуществления контрольной деятельности и т.д.

В преамбуле Соглашения указывается, что положения Соглашения обязательны для применения при заключении коллективных договоров, трудовых договоров, при разрешении трудовых споров и споров о возмещении вреда, причиненного работнику трудовым увечьем и иным повреждением здоровья при исполнении трудовых обязанностей, что при отсутствии в организации коллективного договора Соглашение имеет прямое действие в этой организации.

Согласованные действия работодателя и работников по реализации государственной политики в области охраны труда на уровне предприятия складываются в ходе коллективных переговоров и закрепляются коллективным договором - правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения (в том числе отношения по охране труда) в организации или у индивидуального предпринимателя, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

В коллективных договорах закрепляются, как правило, конкретные мероприятия, направленные на реализацию предусмотренных законодательством гарантий, обеспечивающих работникам безопасные условия труда, предусматриваются размер средств на финансирование этих мероприятий, сроки их осуществления, а также дополнительные, сверх установленных законодательством, гарантии права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, включая дополнительные компенсации за работу во вредных условиях.

При подготовке проекта коллективного договора можно использовать примерный образец коллективного договора, разработанный в соответствии с Постановлением Исполкома ФНПР от 28 января 2002 г. N 1-3 "О Плате мероприятий ФНПР в связи с принятием Трудового кодекса РФ и Планом подготовки материалов к заседанию Исполкома ФНПР по вопросу "Об организации и проведении единой переговорной компании" <1>.

<1> См.: Приложение к комментарию к Трудовому кодексу. М.: Профиздат, 2006. С. 959.

§ 3. Государственное управление охраной труда

Как было указано, государственное управление охраной труда является одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда.

Государственное управление охраной труда - это особый вид управленческой деятельности органов государственной власти и управления, наделенных законодательством властными полномочиями по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников в установленных для них сферах деятельности. В силу таких полномочий воля указанных органов, выраженная в нормативных правовых актах, предписаниях, разрешениях и т.д., является обязательной для объектов управления - подчиненных государственных органов, органов местного самоуправления, их должностных лиц, юридических лиц, граждан.

Особым видом управленческой деятельности в сфере охраны труда является также деятельность государственных органов по контролю и надзору за соблюдением юридическими и физическими лицами требований охраны труда, включая действия по пресечению фактов нарушения требований охраны труда и применению предусмотренных законодательством мер ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленных на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и гражданами требований охраны труда в установленной сфере деятельности.

Государственные органы, на которые возложены функции управления охраной труда, определены ст. 216 ТК РФ. В соответствии с ч. 1 данной статьи государственное управление охраной труда осуществляется прежде всего Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

Правительство РФ, будучи органом государственной власти, осуществляет исполнительную власть Российской Федерации, регулирует отношения в социально-экономической сфере, а значит, и в области охраны труда; формирует федеральные целевые программы и обеспечивает их реализацию; принимает меры по обеспечению условий для реализации трудовых прав граждан; руководит работой федеральных министерств и иных федеральных органов исполнительной власти и контролирует их деятельность; утверждает положения о федеральных министерствах и иных федеральных органах исполнительной власти; определяет порядок взаимодействия и согласованного функционирования Правительства РФ и других органов государственной власти Российской Федерации и органов государственной власти субъектов Российской Федерации и др. (ст. ст. 12, 13, 16, 44 Закона "О Правительстве Российской Федерации").

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере охраны труда, является Минздравсоцразвития России.

В соответствии с Положением об этом Министерстве, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 321 <1>, Минздравсоцразвития России на основании и во исполнение Конституции РФ, федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов Президента РФ и Правительства РФ самостоятельно осуществляет правовое регулирование в установленной сфере деятельности и принимает следующие нормативные правовые акты по охране труда:

<1> СЗ РФ. 2004. N 28. С. 2898.

- перечень документации и материалов, представляемых на государственную экспертизу условий труда;
- предельные нормы переноса и перемещения тяжестей работниками в возрасте до 18 лет;

- порядок обучения и проверки знаний работников организаций в области охраны труда, включая обучение и проверку знаний отдельных категорий застрахованных работников за счет ФСС РФ;

- положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, а также формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве;

- правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания;

- межотраслевые правила и типовые инструкции по охране труда;

- нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов;

- перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока;

- перечень производств, профессий и должностей, работа на которых дает право бесплатно получать лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда;

- перечень предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, реализация которых частично финансируется за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- порядок и нормы бесплатной выдачи работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

- методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда;

- типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда, а также другие нормативные правовые акты по вопросам охраны труда.

Указанные нормативные правовые акты содержат правила поведения, обязательные для исполнения органами государственной власти, органами местного самоуправления, их должностными лицами, юридическими лицами и гражданами, в целях сохранения жизни и здоровья работающего населения. Разработка и принятие обязательных для исполнения нормативных правовых актов является одним из видов управленческой деятельности Минздравсоцразвития России в области охраны труда.

Наряду с этим Минздравсоцразвития осуществляет и другие функции в установленной сфере деятельности, если такие функции предусмотрены федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ (п. 5.12 Положения о Минздравсоцразвития России).

В процессе реализации своих полномочий названное Министерство вправе запрашивать и получать в установленном порядке сведения, необходимые для принятия решений по отнесенным к его компетенции вопросам; создавать координационные и совещательные органы (советы, комиссии, коллегии), в том числе межведомственные, в установленной сфере деятельности и др.

К числу иных федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих наряду с Минздравсоцразвития России управление охраной труда, относятся федеральные органы исполнительной власти, которые в сфере своей деятельности наделены такими полномочиями.

Например, МЧС России издает нормативные правовые акты и другие документы по вопросам защиты населения (в том числе работающего населения) и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера (чрезвычайных ситуаций); утверждает положение о системе и порядке проведения мониторинга и прогнозирования чрезвычайных ситуаций; определяет порядок разработки и представления декларации безопасности потенциально опасных промышленных объектов (в пределах своей компетенции); порядок разработки и представления деклараций безопасности подводных потенциально опасных объектов. Кроме того, МЧС осуществляет надзор за выполнением федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, организациями и гражданами установленных требований по защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций в пределах своих полномочий <1>. И в той мере, в какой указанная деятельность МЧС касается безопасности работающего населения при техногенных катастрофах, пожарах на промышленных объектах и других чрезвычайных обстоятельствах, МЧС осуществляет управление также в области обеспечения безопасности работающего населения. Например, подготовленные МЧС прогнозы о возможных техногенных катастрофах на промышленных объектах побуждают работодателей к осуществлению соответствующих мер по предупреждению таких катастроф и позволяют им избежать возникновения чрезвычайных ситуаций или смягчить их последствия <2>.

<1> См.: подпункты 2 и 4 п. 8 Положения о Министерстве РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, утв. Указом Президента РФ от 11 июля 2004 г. N 868 // СЗ РФ. 2004. N 28. С. 2882.

<2> См.: интервью с министром МЧС России С. Шойгу // Российская газета. 2006. 22 декабря.

Такой федеральный орган исполнительной власти, как Минпромэнерго России, выполняя одну из возложенных на него функций по принятию нормативных правовых актов в сфере технического регулирования, осуществляет при этом действия, относящиеся к управлению охраной труда, поскольку техническое регулирование направлено прежде всего на защиту жизни и здоровья граждан, животного и растительного мира, охрану окружающей среды. Например, названное министерство устанавливает порядок формирования экспертных комиссий по техническому регулированию, формы декларации о соответствии продукции нормам технических регламентов, правила регистрации деклараций о соответствии продукции нормам технических регламентов, формы сертификата соответствия продукции нормам технических регламентов, порядок исполнения функций национальным органом по стандартизации, находящимся в ведении Минпромэнерго России <1>.

<1> См.: пункты 5.2.12 - 5.2.17 Положения о Министерстве промышленности и энергетики РФ, утв. Постановлением Правительства РФ от 16 июня 2004 г. N 284 // СЗ РФ. 2004. N 25. С. 2566; N 38. С. 3803.

Федеральное агентство по атомной энергии, руководство которым осуществляет Правительство РФ, самостоятельно принимает нормативные правовые акты, предусматривающие порядок государственного учета и контроля радиоактивных веществ и радиоактивных отходов; порядок выдачи сертификатов на технические средства, используемые в системе физической защиты; порядок определения производств, работ и профессий, с учетом которых устанавливается дополнительное ежемесячное пожизненное материальное обеспечение гражданам, занятым в организациях ядерного оружейного комплекса Российской Федерации <1>.

<1> См.: пункты 1, 2, 5.2.1 - 5.2.14 Положения о Федеральном агентстве по атомной энергии, утв. Постановлением Правительства РФ от 28 июня 2004 г. N 316 // СЗ РФ. 2004. N 27. С. 2779.

Отдельными функциями по принятию нормативных правовых актов, направленных на обеспечение безопасных условий труда, например правом решать вопросы режима рабочего времени и времени отдыха <1>, федеральные органы исполнительной власти наделены федеральными законами либо постановлениями Правительства.

<1> Установление рациональных режимов труда и отдыха отнесено к одному из средств обеспечения безопасных условий труда (ч. 2 ст. 212 ТК РФ).

Так, согласно ч. 2 ст. 329 ТК РФ особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти в области соответствующего вида транспорта. Эти особенности не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным Трудовым кодексом <1>.

<1> Например, в соответствии со ст. 329 ТК РФ Минтранс России Приказом от 20 августа 2004 г. N 15 утвердил Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей (Российская газета. 2004. 10 ноября), а Приказом от 18 октября 2005 г. N 127 - Положение об особенностях режима рабочего времени водителей трамвая и троллейбуса (Российская газета. 2005. 7 декабря).

Некоторые федеральные органы исполнительной власти устанавливают особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников, имеющих особый характер работы, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. N 877 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы" <1>, разрешившим им определять указанные особенности по согласованию с Минздравсоцразвития России.

<1> СЗ РФ. 2002. N 50. С. 4952.

Особая роль в системе федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление охраной труда, принадлежит федеральным органам исполнительной власти, наделенным контрольными и надзорными функциями в области условий труда.

Под функциями указанных органов по контролю и надзору понимаются осуществление действий по контролю и надзору за исполнением органами государственной власти, органами

местного самоуправления, их должностными лицами, юридическими лицами и гражданами установленных Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, федеральными законами и другими нормативными правовыми актами общеобязательных правил поведения; выдача органами государственной власти, органами местного самоуправления, их должностными лицами разрешений (лицензий) на осуществление определенного вида деятельности и (или) конкретных действий юридическим лицам и гражданам; регистрация актов, документов, прав, объектов, а также издание индивидуальных правовых актов <1>.

<1> Подпункты "а" и "б" п. 2 Указа Президента РФ от 9 марта 2004 г. N 314 "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти" // СЗ РФ. 2004. N 11. С. 945; N 21. С. 2023.

Федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, являются федеральные службы. Федеральные агентства вправе осуществлять функции по контролю и надзору лишь в случаях, устанавливаемых указами Президента РФ или постановлениями Правительства РФ <1>.

<1> Пункты 4 и 5 Указа Президента РФ от 9 марта 2004 г. N 314 "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти" (в ред. от 15 февраля 2007 г.).

К числу федеральных органов исполнительной власти, наделенных контрольными и надзорными функциями в области охраны труда, относятся:

Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор);

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд);

Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор);

Федеральное медико-биологическое агентство (ФМБА России).

Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере охраны труда (ч. 3 ст. 216 ТК РФ). Кроме того, указанным органам полагается осуществлять свою деятельность в этой области во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями. Такое взаимодействие может способствовать повышению эффективности их управленческой деятельности в области охраны труда. Например, весьма плодотворным может быть взаимодействие с Федеральной службой государственной статистики (Росстатом). Названная Федеральная служба, руководимая Правительством РФ, является уполномоченным федеральным органом, осуществляющим функции по принятию нормативных правовых актов в сфере государственной статистической деятельности, формированию статистической информации о социальном, экономическом, демографическом и экологическом положении страны <1>. Указанная статистическая информация содержит, в частности, данные о численности занятых в экономике; об удельном весе работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, включая женщин; о производственном травматизме, в том числе со смертельным исходом; о профессиональной заболеваемости и другие сведения о работниках и условиях их труда.

<1> См.: пункт 1 Положения о Федеральной службе государственной статистики, утв. Постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. N 399 // СЗ РФ. 2004. N 32. С. 3346.

В установленном порядке Росстат представляет статистическую информацию Правительству РФ, иным органам государственной власти органам местного самоуправления <1>. Данная информация может использоваться ими как в целях осуществления нормотворческой деятельности, так и для осуществления управленческой деятельности в области охраны труда.

<1> См.: пункт 5.3 названного выше Положения.

Ценной для осуществления управления охраной труда является также информация по вопросам стандартизации. Стандартизация проводится для повышения уровня безопасности жизни и здоровья граждан, экологической безопасности, содействия соблюдению требований

технических регламентов и др. (см. ст. 11 Федерального закона от 27 декабря 2002 г. N 184-ФЗ "О техническом регулировании") <1>.

<1> СЗ РФ. 2002. N 52 (ч. I). С. 5140.

Функции национального органа по стандартизации <1> осуществляет Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии (Ростехрегулирование). Названное агентство не вправе осуществлять нормативно-правовое регулирование в установленной сфере деятельности и функции по контролю и надзору. Однако Ростехрегулирование осуществляет утверждение национальных стандартов, их официальное опубликование и учет; ведет учет правил стандартизации, норм и рекомендаций в этой области и обеспечивает их доступность заинтересованным лицам; осуществляет ведение федерального информационного фонда технических регламентов и стандартов, единой информационной системы по техническому регулированию, перечня продукции, подлежащей обязательному подтверждению соответствия, и другие действия. Тем самым оно обеспечивает субъектов государственного управления охраной труда информацией, необходимой им для осуществления эффективной управленческой деятельности в области охраны труда.

<1> См.: пункты 5.4.6, 5.4.7, 5.4.17.1 - 5.4.17.3 Положения о Федеральном агентстве по техническому регулированию и метрологии, утв. Постановлением Правительства РФ от 17 июня 2004 г. N 294 // СЗ РФ. 2004. N 25. С. 2575.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий (ч. 4 ст. 216 ТК РФ).

Так, федеральные органы исполнительной власти, наделенные функциями по принятию нормативных правовых актов по охране труда, устанавливают на основании и во исполнение Конституции РФ, федеральных конституционных законов, федеральных законов определенные правила поведения в области охраны труда, обязательные для исполнения органами государственной власти, органами местного самоуправления, их должностными лицами, юридическими лицами и гражданами, тем самым реализуют свои властные полномочия по управлению охраной труда и на региональном уровне.

Правительство РФ в пределах своих полномочий осуществляет контроль за деятельностью федеральных органов исполнительной власти и обеспечивает соблюдение этими органами прав органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, способствует взаимодействию указанных органов. По вопросам, отнесенным к ведению Российской Федерации и полномочиям Российской Федерации по предметам совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов, Правительство РФ осуществляет контроль также за деятельностью органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе за деятельностью по управлению охраной труда (ч. ч. 1 и 2 ст. 44 Закона "О Правительстве Российской Федерации").

Что касается полномочий органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий, то эти полномочия устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации. Например, в соответствии со ст. 6 Закона Архангельской области от 10 ноября 2005 г. N 110-06-ОЗ "О государственном управлении охраной труда на территории Архангельской области" к полномочиям администрации Архангельской области в сфере охраны труда отнесены:

- реализация на территории Архангельской области единой государственной политики в сфере охраны труда;
- принятие постановлений, распоряжений администрации области об охране труда;
- разработка проектов социально-экономических целевых программ Архангельской области и краткосрочных целевых социально-экономических программ в сфере охраны труда и представление их администрации области для внесения в Архангельское областное собрание депутатов;
- обеспечение развития межрегионального и международного сотрудничества в сфере охраны труда и другие полномочия.

Названный Закон определил также полномочия исполнительного органа государственной власти Архангельской области по труду и возложил на него:

- осуществление государственного управления охраной труда на территории области;
- организацию взаимодействия с органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органами прокуратуры, профессиональными союзами, объединениями работодателей в решении проблем охраны труда;

- координацию работы исполнительных органов государственной власти Архангельской области и органов местного самоуправления области в сфере охраны труда;
- участие в установленном порядке в разработке и реализации социально-экономических целевых программ области и краткосрочных целевых социально-экономических программ в сфере охраны труда;
- разработку совместно с другими субъектами управления охраной труда мероприятий по улучшению условий труда и многие другие полномочия (ст. 7 Закона) <1>.

<1> См.: Охрана труда и социальное страхование. 2006. N 6. С. 57.

Статьями 9 - 12.2 Закона г. Москвы от 14 марта 2001 г. N 7 "Об охране труда в городе Москве" (с посл. изм.) <1> определены не только полномочия Правительства Москвы по государственному управлению в области охраны труда, но и соответствующие полномочия специально уполномоченного органа Правительства Москвы по труду, а также отраслевых органов исполнительной власти г. Москвы, функциональных и территориальных органов исполнительной власти г. Москвы.

<1> Вестник мэрии Москвы. 2001. N 16; Ведомости Московской городской Думы. 2004. N 3.

Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации (ч. 4 ст. 216 ТК РФ).

Наделение органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями иными нормативными правовыми актами не допускается.

Отдельные государственные полномочия, передаваемые органам местного самоуправления, осуществляются только органами местного самоуправления муниципальных районов и органами местного самоуправления городских округов, если иное не установлено федеральным законом или законом субъекта Российской Федерации. Органы местного самоуправления поселений такими полномочиями по общему правилу не наделяются.

Финансовое обеспечение указанных полномочий производится только за счет предоставляемых местным бюджетам субвенций из соответствующих бюджетов. Однако в случаях и порядке, предусмотренных уставом муниципального образования, органы местного самоуправления вправе дополнительно использовать собственные материальные ресурсы и финансовые средства для осуществления переданных им отдельных государственных полномочий.

В законах о наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями по государственному управлению охраной труда полагается предусматривать:

- вид или наименование муниципального образования, органы местного самоуправления которого наделяются соответствующими полномочиями;
- перечень прав и обязанностей органов местного самоуправления, а также прав и обязанностей органов государственной власти при осуществлении соответствующих полномочий;
- порядок осуществления органами государственной власти контроля за осуществлением отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления, и наименования органов, осуществляющих указанный контроль, и др.

Органы местного самоуправления несут ответственность за осуществление отдельных государственных полномочий в пределах выделенных муниципальным образованием на эти цели материальных ресурсов и финансовых средств <1>.

<1> См.: статья 20 Федерального закона от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления" (с посл. изм. и доп.) // СЗ РФ. 2003. N 40. С. 3822.

Как эти правила соблюдаются на практике, видно из содержания Закона Архангельской области от 20 сентября 2005 г. N 84-5-ОЗ "О порядке наделения органов местного самоуправления в Архангельской области отдельными государственными полномочиями Архангельской области" (с посл. изм. и доп.).

В соответствии с этим Законом государственными полномочиями наделены органы местного самоуправления ряда конкретных муниципальных образований и органы местного самоуправления муниципальных районов Архангельской области (ст. 26 Закона).

Что касается государственных полномочий, переданных указанным органам, то к ним отнесены следующие государственные полномочия:

- оказание методической помощи в создании служб охраны труда и организации их работы в предприятиях, расположенных на территории соответствующего муниципального образования;

- содействие работодателям в организации обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда;
 - анализ состояния условий и охраны труда, состояния и причин производственного травматизма на территории муниципального образования;
 - получение и хранение сведений о групповых несчастных случаях на производстве, тяжелых несчастных случаях на производстве со смертельным исходом; участие в качестве представителей в составе комиссий по расследованию групповых несчастных случаев на производстве, тяжелых несчастных случаев на производстве, несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;
 - оказание практической помощи организациям в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда в организациях, находящихся на территории соответствующего муниципального образования (ст. 27 Закона).
- Контроль за осуществлением указанных полномочий осуществляют исполнительные органы государственной власти Архангельской области (ст. 30 Закона) <1>.

<1> См.: Охрана труда и социальное страхование. 2006. N 6. С. 61 - 64.

По вопросам осуществления органами местного самоуправления отдельных государственных полномочий федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в случаях, установленных федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, в пределах своей компетенции вправе издавать обязательные для исполнения нормативные правовые акты и осуществлять контроль за их исполнением (ст. 20 Федерального закона от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ).

§ 4. Установление государственных нормативных требований охраны труда

Рассмотренные социальные функции государства в области охраны труда свидетельствуют о том, что они осуществляются в соответствии с законодательством. Ведущая роль в массиве нормативных правовых актов, регулирующих отношения в этой области, принадлежит Конституции РФ, поскольку она закрепила право граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (п. 3 ст. 37), обязанность государства по защите прав и свобод граждан (ст. 2), а также определила механизм защиты этих прав и свобод (ст. 30, 33, 45, 46, 48). Согласно ст. 15 (п. 1) Конституции РФ она имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. Законы и иные правовые акты, принимаемые в России, не должны противоречить Конституции РФ. Кроме того, Конституция РФ предусматривает, что 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 предусмотренные законом, то применяются правила международного договора (п. 4 ст. 15). Это позволяет использовать международные нормы в процессе совершенствования национального законодательства в качестве образца и критерия толкования законодательных норм, применяемых на практике.

Законы и иные нормативные правовые акты, принятые исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ в целях регулирования социальных отношений в обществе, содержат и нормы об охране труда работников, включая государственные нормативные требования охраны труда, которыми устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Значительное число государственных нормативных требований охраны труда содержится в Трудовом кодексе. Так, Трудовой кодекс устанавливает возраст, с которого допускается заключение трудового договора (ст. 63); запрещает применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (ч. 1 ст. 265); запрещает переноску и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ч. 2 ст. 265), а также привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время (ст. 268); ограничивает применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (ч. 1 ст. 253) и устанавливает другие требования к организации их труда (ч. 2 ст. 253, ч. 1 ст. 254, 255, ч. 1 ст. 259); требует соблюдения определенных правил при организации труда инвалидов (ч. 1 ст. 94, ст. 224); предусматривает необходимость осуществления комплекса

мер, обеспечивающих безопасность работников в процессе трудовой деятельности (ст. ст. 212, 215, 216.1).

Государственные нормативные требования охраны труда, закрепленные в других федеральных законах, направлены чаще всего на обеспечение защиты жизни и здоровья населения (включая работающих) и окружающей среды при использовании атомной энергии, при работе с источниками ионизирующих излучений, проведении работ на опасных производственных объектах, цехах, участках, где получают, используются, перерабатываются, хранятся, уничтожаются, транспортируются опасные вещества <1>, и в других случаях.

<1> См., напр., Федеральные законы от 21 ноября 1995 г. N 170-ФЗ "Об использовании атомной энергии" // СЗ РФ. 1995. N 48. С. 4552; 2003. N 46 (ч. I). С. 4436; 2004. N 35. С. 3607; от 9 января 1996 г. N 3-ФЗ "О радиационной безопасности населения" // СЗ РФ. 1996. N 3. С. 141; 2004. N 35. С. 3607; от 21 июля 1997 г. N 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов" // СЗ РФ. 1997. N 30. С. 3588; 2003. N 2. С. 167; 2004. N 35. С. 3607.

Значительная часть государственных нормативных требований охраны труда содержится в настоящее время в подзаконных нормативных правовых актах, издаваемых на федеральном и региональном уровнях.

В соответствии с новой редакцией ч. 3 ст. 211 ТК РФ порядок разработки, утверждения и изменения нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Однако к настоящему времени указанный порядок еще не разработан. В части, не противоречащей законодательству, сохраняют свое значение Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 399 "О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" <1> и Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утв. Постановлением Минтруда России от 17 декабря 2002 г. N 80 <2>.

<1> СЗ РФ. 2000. N 22. С. 2314.

<2> Бюллетень Минтруда России. 2003. N 5. С. 33.

Названное выше Постановление Правительства РФ предусматривает, что действующая система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, включает:

- межотраслевые правила по охране труда (ПОТ Р М), межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ Р М);
- отраслевые правила по охране труда (ПОТ Р О), типовые инструкции по охране труда (ТИ Р О);
- правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ);
- государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ);
- строительные нормы и правила (СНиП), своды правил по проектированию и строительству (СП);
- государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы; санитарные правила (СП), гигиенические нормативы (ГН), санитарные правила и нормы (СанПиН), санитарные нормы (СН).

В силу ч. 2 ст. 211 ТК 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. Однако на практике данная норма Трудового кодекса столкнулась с иным подходом к разработке, применению и исполнению обязательных требований к продукции или связанным с ними процессами проектирования (включая изыскания), производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации.

Дело в том, что в соответствии с Федеральным законом от 27 декабря 2002 г. N 184-ФЗ "О техническом регулировании" <1> обязательные для применения и исполнения требования к объектам технического регулирования (продукции, в том числе зданиям, строениям и сооружениям, или к связанным с требованиями к продукции процессам проектирования (включая изыскания), производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации) должны устанавливаться техническими регламентами - документами, принятыми международным договором Российской Федерации, ратифицированным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, или межправительственным

соглашением, заключенным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Технические регламенты должны быть приняты в течение 7 лет со дня вступления в силу Федерального закона "О техническом регулировании" <2>.

<1> СЗ РФ. 2002. N 52 (ч. I). С. 5140.

<2> Для обеспечения заинтересованных лиц информацией о технических регламентах, документах национальной системы стандартизации, международных стандартах, правилах стандартизации, нормах стандартизации и рекомендациях по стандартизации, национальных стандартах других государств и международных договорах в области стандартизации и о правилах их применения создан и функционирует информационный фонд технических регламентов и стандартов. Функционирование этого фонда обеспечивается Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии, взаимодействующим с федеральными органами исполнительной власти (См. Постановление Правительства РФ от 15 августа 2003 г. N 500 "О федеральном информационном фонде технических регламентов и стандартов и единой информационной системе по техническому регулированию" // СЗ РФ. 2003. N 34. С. 3367; 2005. N 32. С. 3326).

Со дня вступления в силу этого Закона впредь до введения в действие соответствующих технических регламентов требования к продукции, процессам производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными документами федеральных органов исполнительной власти, подлежат обязательному исполнению только в части, соответствующей целям:

- защиты жизни и здоровья граждан, имущества физических или юридических лиц, государственного или муниципального имущества;
- охраны окружающей среды, жизни или здоровья животных и растений;
- предупреждения действий, вводящих в заблуждение приобретателей (п. 1 ст. 46 названного Закона).

Программа разработки конкретных технических регламентов и сроки их разработки утверждены распоряжением Правительства РФ от 6 ноября 2004 г. N 1421-р <1> в редакции распоряжения Правительства РФ от 29 мая 2006 г. N 781-р <2>.

<1> СЗ РФ. 2004. N 46. С. 4551.

<2> СЗ РФ. 2006. N 23. С. 2552.

Длительность периода разработки технических регламентов и недостаточная полнота указанных переходных положений для решения многих практических вопросов обусловили необходимость совершенствования законодательства о техническом регулировании. В частности, в соответствии с подп. "б" п. 28 Федерального закона от 1 мая 2007 г. N 65-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О техническом регулировании" <1> ст. 46 изменяемого Закона дополнена п. 1.1 следующего содержания: "До дня вступления в силу соответствующих технических регламентов Правительство Российской Федерации и федеральные органы исполнительной власти... в пределах своих полномочий вправе вносить в установленном порядке с учетом определенных настоящей статьей особенностей изменения в нормативные правовые акты Российской Федерации, применяемые до дня вступления в силу соответствующих технических регламентов, федеральные органы исполнительной власти - в нормативные документы федеральных органов исполнительной власти, применяемые до дня вступления в силу соответствующих технических регламентов...".

<1> СЗ РФ. 2007. N 19. С. 2293.

Указанное дополнение позволит оперативнее решать вопросы, касающиеся обеспечения безопасности объектов технического регулирования. Вместе с этим Закон от 1 мая 2007 г. N 65-ФЗ уточнил сферу применения Федерального закона от 27 декабря 2002 г. N 184-ФЗ, подчеркнув, что его действие не распространяется на социально-экономические, организационные, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные меры в области охраны труда.

В отличие от государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, в законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации и подлежащих обязательному исполнению работодателями, требования охраны труда, обязательные для исполнения работниками, содержатся в инструкциях по охране труда для работников организации, утверждаемых работодателем.

В отличие от государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, в законах и

иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации и подлежащих обязательному исполнению работодателями, требования охраны труда, обязательные для исполнения работниками, содержатся в инструкциях по охране труда для работников организации, утверждаемых работодателем.

Такие инструкции разрабатываются работодателем на основе межотраслевых или отраслевых типовых инструкций по охране труда (а при их отсутствии - на основе межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций - изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства. Эти требования должны быть изложены применительно к профессии работника или виду выполняемой работы.

Инструкции по охране труда для работников разрабатываются в соответствии с наименованиями профессий и перечнями видов работ, утверждаемыми работодателями, руководителями структурных подразделений предприятия, и утверждаются приказом работодателя с учетом мнения соответствующего профсоюзного либо иного уполномоченного работниками представительного органа.

Для вводимых в действие новых и реконструированных производств допускается разработка временных инструкций по охране труда на срок до приемки указанных производств в эксплуатацию.

Проверка и пересмотр инструкций по охране труда организуются и проводятся работодателем не реже одного раза в 5 лет. При изменении межотраслевых правил и типовых инструкций по охране труда; при изменении условий труда работников; при внедрении новой техники и технологий и в других случаях инструкции по охране труда для работников пересматриваются досрочно (разд. V Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утв. Постановлением Минтруда России от 17 декабря 2002 г. N 80).

Ознакомление работников с требованиями охраны труда является обязанностью работодателя (ст. 212 ТК РФ).

Глава 2. ПРАВА РАБОТНИКОВ НА БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА И ПЕРВООЧЕРЕДНЫЕ МЕРЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ТАКИХ УСЛОВИЙ РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями, реализуются в элементарных правоотношениях, возникающих между работниками и работодателями как сторонами единого трудового отношения. Для установления и развития таких правоотношений в сфере охраны труда работники и работодатели наделены государством конкретными правами в этой сфере и на них возложены определенные обязанности, исполнение которых обеспечивается принудительной силой государства.

Закрепляя в законодательстве права и обязанности работников и работодателей в области охраны труда, государство определяет направления и способы сохранения главной производительной силы - работающего населения и тем самым обеспечивает оптимальное согласование интересов сторон социально-трудовых отношений и общества в целом.

§ 1. Право работника на охрану труда

Осуществляя нормотворческую функцию в сфере социально-трудовых отношений, государство большое внимание уделяет конкретизации трудовых прав граждан, закрепленных в Конституции РФ. В частности, право граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, конкретизировано в ст. 219 ТК РФ. При этом конкретные права работника подкрепляются соответствующими гарантиями (ст. 220 ТК РФ) либо корреспондируют с обязанностями работодателя обеспечить создание условий, позволяющих работнику реализовать свои права на сохранение жизни и здоровья.

Например, ст. 219 ГК РФ предусматривает, что каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда <1>. Работодатель со своей стороны обязан обеспечить такие условия труда на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ). Работник имеет право на получение информации от работодателя, соответствующих органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах, которые применяются (полагается применять) для защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов. Работодатель обязан информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ).

<1> Рабочее место - это 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 "Основные понятия" ТК РФ).

В случаях, когда работодатель не предоставляет работнику такой информации и у него имеются основания считать, что его рабочее место не соответствует требованиям охраны труда, он вправе сделать запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральной инспекцией труда, другими органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности (Ростехнадзором, Ростехнадзором и др.), органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Кроме того, работник вправе обращаться с заявлением, жалобой, предложениями по улучшению условий и охраны труда 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.

Право работника на запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля корреспондирует с соответствующими полномочиями этих органов (см., например, ст. ст. 356 и 370 ТК РФ).

Работник вправе лично или через своих представителей участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания.

В Российской Федерации действует специальный Федеральный закон от 2 мая 2006 г. N 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" <1>. В соответствии со ст. 2 этого Закона граждане имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы, органы местного самоуправления и к должностным лицам. Обращение может быть выражено в форме предложения - рекомендации по совершенствованию законодательства или улучшению социально-экономической и иных сфер деятельности государства и общества; в форме заявления - просьбы гражданина о содействии в реализации его конституционных прав и свобод либо конституционных прав и свобод других лиц; в форме жалобы-просьбы гражданина о восстановлении или защите его нарушенных прав, свобод или законных интересов других лиц. Обращение может быть также устным.

<1> СЗ РФ. 2006. N 19. С. 2060.

Государственный орган, орган местного самоуправления или должностное лицо в течение 30 дней с момента поступления обращения обеспечивают объективное, всестороннее и своевременное рассмотрение обращения, в случае необходимости - с участием гражданина, направившего обращение, и принимают меры, направленные на восстановление или защиту нарушенных прав, свобод и законных интересов граждан.

Принятое государственным органом, органом местного самоуправления либо должностным лицом решение или действие (бездействие) в связи с рассмотрением обращения может быть обжаловано работником в административном и (или) судебном порядке.

Решение, принятое по обращению работника работодателем, объединением работодателей согласно Закону РФ от 27 апреля 1993 г. N 4866-1 "Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан" <1> может быть обжаловано в судебном порядке в 3-месячный срок со дня, когда работнику стало известно о нарушении его прав. Жалоба подается по усмотрению работника либо в суд по месту его жительства, либо в суд по месту нахождения работодателя, объединения работодателей. Пропущенный по уважительной причине срок подачи жалобы может быть восстановлен судом.

<1> Вестник ВС РФ. 1993. N 19. С. 685.

Если работник не согласен с решениями, принятыми по его жалобе указанными выше органами и должностными лицами, он может обратиться в жалобой к Уполномоченному по правам человека в Российской Федерации, компетенция которого закреплена в Федеральном конституционном законе от 26 февраля 1997 г. N 1-ФКЗ "Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации" <1>.

<1> СЗ РФ. 1997. N 9. С. 1011.

При возникновении в процессе работы непосредственной опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами) <1> он вправе отказаться от выполнения работы до устранения такой опасности (например, от работы на высоте без ограждающих устройств и при отсутствии предохранительного пояса).

<1> Установление федеральными законами случаев, когда при возникновении опасности для жизни и здоровья работник не вправе отказаться от выполнения своих трудовых обязанностей, не означает, что в отношении отдельных категорий работников, например спасателей, могут не соблюдаться требования по охране труда. Особенности статуса спасателей - граждан, подготовленных и аттестованных на проведение аварийно-спасательных работ, определяются возложенными на них в соответствии с трудовым договором обязанностями участвовать в проведении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций и связанной с этим угрозой их жизни и здоровью. Обеспечение безопасности их работы основывается на строгом соблюдении принципа оправданного риска и неукоснительного выполнения возложенных на них обязанностей и распоряжений руководителей аварийно-спасательных служб. См.: статьи 1, 3, 9 Федерального закона от 22 августа 1995 г. N 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей" // СЗ РФ. 1995. N 35. С. 3503.

При таком отказе работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам это невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством (ст. 157 ТК РФ).

Как следует из содержания ч. 7 ст. 220 ТК РФ, работник вправе также отказаться от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. При этом случаи, когда работник не может воспользоваться таким правом, в Трудовом кодексе не указываются. Поэтому работник вправе отказаться от выполнения названных работ и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом вследствие чрезвычайных обстоятельств (ст. 72.2 ТК РФ) - п. 19 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. с посл. изм. <1>.

<1> Бюллетень ВС РФ. 2004. N 6. С. 2.

Если в указанных случаях предоставление работнику другой работы невозможно, то время простоя работника, по нашему мнению, должно оплачиваться как простой не по его вине (ст. 157 ТК РФ).

Работник вправе отказаться от выполнения работы также при необеспечении его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, а работодатель обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

Отказ работника от выполнения работ в перечисленных выше случаях не влечет для него каких-либо неблагоприятных последствий, например работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

В случаях, когда в ходе аттестации рабочих мест установлено, что фактическое значение опасных и вредных производственных факторов превышает существующие нормы или требования по травмобезопасности и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты не соответствуют существующим нормам, условия труда на таком рабочем месте относятся к вредным и (или) опасным. При этом рабочее место признается неаттестованным и подлежит незамедлительному переоснащению или ликвидации (п. п. 1.6 и 3.4.6 Положения о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. Постановлением Минтруда России от 14 марта 1997 г. N 12) <1>.

<1> Бюллетень Минтруда России. 1997. N 5. С. 35.

При ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда работодатель по общему правилу обязан перевести работника с его согласия на другую работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья. Если такая возможность в организации отсутствует, работодатель должен осуществить профессиональную переподготовку работника за свой счет и принять меры к его трудоустройству.

В целях создания условий для сохранения работниками своего здоровья в процессе трудовой деятельности Федеральный закон от 30 июня 2006 г. дополнительно включил в Трудовой кодекс ст. 73 о переводе работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.

Данная статья предусматривает, что работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, соблюдая при этом определенные условия. Так, в случаях, когда работник, нуждающийся во временном переводе на срок до 4 месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более 4 месяцев или постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы также прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Однако работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

§ 2. Организация работодателем работы по обеспечению безопасных условий труда

Помимо рассмотренных законодательных норм, гарантирующих обеспечение работникам благоприятных условий и охраны труда, Трудовой кодекс, другие нормативные правовые акты содержат и многие другие нормативные положения, способствующие достижению указанной цели. О них речь пойдет в разделах работы, посвященных конкретным обязанностям работодателя по созданию безопасных условий работы (вопросам обучения работников безопасным приемам работы; установления в организациях рациональных режимов труда и отдыха и предоставления дополнительных гарантий работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и др.).

Признавая и гарантируя свободу предпринимательской деятельности, направленной на систематическое получение прибыли от выполнения работ и оказания услуг, государство при этом ставит перед работодателем задачу отдавать приоритет в своей деятельности сохранению жизни и здоровья работников - основной производительной силы общества, от состояния которой зависят перспективы его развития. Поэтому именно на работодателей возлагается обеспечение безопасных условий и охраны труда работников (ст. 212 ТК РФ).

Согласно законодательству о труде первойшей обязанностью работодателя является обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (ч. 2 ст. 212 ТК РФ), т.е. создание таких условий труда, при которых отсутствует риск, связанный с причинением вреда жизни или здоровью работников. Выполнение этой обязанности работодателем должно начинаться уже на стадии проектирования производственных объектов и оборудования.

Оценка соответствия проектов строительства, реконструкции, капитального ремонта производственных объектов требованиям охраны труда осуществляется путем проведения государственной экспертизы проектной документации и осуществления государственного строительного надзора в соответствии с законодательством о градостроительной деятельности.

Согласно ч. 4 ст. 49 Градостроительного кодекса РФ государственная экспертиза проектной документации и государственная экспертиза результатов инженерных изысканий проводятся федеральным органом исполнительной власти, органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, уполномоченными на проведение государственной экспертизы проектной документации или подведомственными указанным органам государственными учреждениями. Компетенция названных органов разграничивается в зависимости от характера проектируемых объектов (их назначения, уникальности, опасности, технической сложности и других факторов). Условия проведения указанных экспертиз иными органами предусмотрены ч. ч. 4.1 и 4.2 ст. 49 Градостроительного кодекса РФ.

Предметом государственной экспертизы являются оценка соответствия проектной документации и оценка соответствия результатов инженерных изысканий требованиям технических регламентов, в том числе санитарно-эпидемиологическим, экологическим требованиям, требованиям пожарной, промышленной, ядерной, радиационной и иной безопасности, а также результатам инженерных изысканий.

С 1 января 2007 г. проведение иных государственных экспертиз проектной документации, за исключением указанной государственной экспертизы проектной документации, а также государственной экологической экспертизы проектной документации объектов, строительство, реконструкцию, капитальный ремонт которых предполагается осуществлять в исключительной экономической зоне Российской Федерации, на континентальном шельфе Российской Федерации, во внутренних морских водах, в территориальном море Российской Федерации, не допускается.

Порядок организации и проведения государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий, размер платы за проведение государственной экспертизы проектной документации и порядок ее взимания устанавливаются Правительством РФ (ч. 11 ст. 49 Градостроительного кодекса РФ <1>).

<1> СЗ РФ. 2005. N 1 (ч. I). С. 17; 2006. N 1. С. 10, 17, 21; 2006. N 52 (ч. I). С. 5498.

Положение об организации и проведении государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий утверждено Постановлением Правительства РФ от 5 марта 2007 г. N 145 (СЗ РФ. 2007. N 11. Ст. 1336).

В соответствии с ч. 2 ст. 215 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 18 декабря 2006 г. N 232-ФЗ <1>) запрещаются техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда о соответствии машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов требованиям охраны труда.

<1> См.: статья 28 Федерального закона от 18 декабря 2006 г. N 232-ФЗ "О внесении изменений в Градостроительный кодекс Российской Федерации и в отдельные законодательные акты Российской Федерации" // СЗ РФ. 2006. N 52 (ч. I). С. 5498.

Проведение государственной экспертизы условий труда в указанных случаях осуществляется в порядке, установленном Положением о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 апреля 2003 г. N 244 <1> с посл. изм. (за исключением экспертизы условий труда проектов строительства и реконструкции производственных объектов).

<1> СЗ РФ. 2003. N 18. С. 1716; 2005. N 7. С. 560.

В соответствии с названным Положением перечень документации и материалов, предоставляемых на государственную экспертизу условий труда, определяются Минздравсоцразвития России в зависимости от объекта экспертизы.

Срок проведения государственной экспертизы условий труда определяется в зависимости от трудоемкости экспертных работ и объема представленных на экспертизу документации и материалов, но не должен превышать одного месяца. В исключительных случаях срок проведения экспертизы условий труда может быть продлен, но не более чем на один месяц. По результатам экспертизы составляется экспертное заключение.

При несогласии с экспертным заключением заказчик может обжаловать его в судебном порядке.

В силу ст. 215 ТК РФ запрещаются применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля и токсикологическая (санитарно-гигиеническая и медико-биологическая) оценка которых не производилась.

Порядок проведения санитарно-эпидемиологических экспертиз, расследований, обследований, исследований, испытаний и токсикологических, гигиенических и иных видов оценок утвержден Приказом Роспотребнадзора от 21 ноября 2005 г. N 776 <1>. Указанные экспертизы проводятся соответствующими организациями по заявлению, поданному индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом.

<1> БНА ФОИВ. 2005. N 51. С. 8.

К видам продукции относятся, например, химическая и нефтехимическая продукция производственного назначения, товары бытовой химии; полимерные и синтетические материалы,

предназначенные для применения в строительстве, на транспорте, а также для изготовления мебели и других предметов домашнего обихода; продукция машиностроения и приборостроения производственного, медицинского и бытового назначения и др. (приложение 5 к названному Приказу Роспотребнадзора).

Работа по гигиенической оценке продукции и товаров производится органами и учреждениями Роспотребнадзора по договору с организацией, ставящей на производство данный вид продукции.

В случае использования новых или не применявшихся у работодателя ранее вредных или опасных веществ он обязан до начала использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Повышение уровня безопасности жизни или здоровья работников осуществляется также путем добровольного соблюдения работодателем правил безопасной организации процессов производства, содержащихся в национальных стандартах, утв. национальным органом Российской Федерации по стандартизации (Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии) <1>.

<1> Положение о Федеральном агентстве по техническому регулированию и метрологии, утв. Постановлением Правительства РФ от 17 июня 2004 г. N 294 // СЗ РФ. 2004. N 25. С. 2575.

Наряду с обеспечением безопасности работников при строительстве и эксплуатации зданий, сооружений, технологического оборудования, машин и материалов, применяемых в производстве, работодатель обязан создавать соответствующие требованиям охраны труда условия работы на каждом рабочем месте.

Согласно ст. 209 ТК РФ рабочее место - это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Рабочее место, на котором работающий находится большую часть своего рабочего времени (более 50% или более 2 ч. непрерывно), считается постоянным рабочим местом. Если при этом работа осуществляется в различных пунктах рабочей зоны, постоянным рабочим местом считается вся рабочая зона (ГОСТ 12.1.005-88).

Рабочей зоной признается пространство высотой до 2 м над уровнем пола или площадки, на котором находятся места постоянного или временного (непостоянного) пребывания работников. Если при этом работа осуществляется в разных пунктах рабочей зоны, постоянным рабочим местом является вся рабочая зона <1>.

<1> См.: приложение 18 к Руководству по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Р 2.2.2006-05.

Безопасные условия труда и надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест обеспечиваются путем рационального использования производственных помещений; совершенствования технологических процессов и модернизации технологического оборудования; механизации и автоматизации технологических операций, связанных с транспортированием и использованием ядовитых, легковоспламеняющихся и горючих жидкостей; внедрения систем автоматического или дистанционного управления оборудованием вредных и опасных производств и другими способами, отвечающими требованиям единых межотраслевых и отраслевых правил по охране труда, санитарным правилам и нормам, утверждаемым в установленном порядке.

При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых необходимо при производстве работ, работодатель может руководствоваться рекомендательными нормами, принимаемыми компетентными органами. Например, организациям г. Москвы при оборудовании рабочих мест и поддержании их в безопасном состоянии рекомендуется соблюдать следующие требования охраны труда:

- рабочие места должны быть обеспечены необходимой технологической оснасткой, предохранительными устройствами, приспособлениями и другими средствами, обеспечивающими здоровые и безопасные условия труда;

- у рабочих мест должны быть предусмотрены площадки для размещения материалов и деталей на период их обработки. Заготовки и обработанные детали должны размещаться только на отведенной для этой цели площадке в специальной таре или в устойчивых стопах (штабелях, пакетах) высотой не более 1 м для металлических деталей и 1,7 м - для деревянных;

- на оборудовании, столах, механизмах и т.п. не должны находиться предметы, не требующиеся по условиям производства;

- рабочие места электросварки, находящиеся в производственном помещении, должны быть ограждены постоянными или переносными щитами высотой не менее 1,8 м, а многостовые трансформаторы и генераторы должны быть ограждены переборками высотой 2,5 м, исключая доступ посторонних лиц, и т.д. <1>.

<1> См.: раздел II "Организация рабочего места" Методических указаний по охране труда для организаций города Москвы, утв. распоряжением Правительства Москвы от 1 июля 2003 г. N 1140-РП, с приложением Перечня нормативных правовых актов по охране труда, используемых в Методических указаниях // Вестник мэра и правительства Москвы. 2003. N 42. С. 46.

Соответствие рабочих мест государственным нормативным требованиям охраны труда определяется в ходе аттестации рабочих мест по условиям труда.

Аттестация рабочих мест по условиям труда - это оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления наличия вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

В настоящее время проведение аттестации регулируется Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. Постановлением Минтруда России от 14 марта 1997 г. N 12 <1>, в соответствии с которым сроки проведения аттестации устанавливаются организацией исходя из условий и характера труда, но не реже одного раза в 5 лет с момента проведения последних измерений.

<1> Бюллетень Минтруда России. 1997. N 5. С. 35.

Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2005 - 2007 годы от 29 декабря 2004 г. признано необходимым совершенствовать систему аттестации рабочих мест по условиям труда.

Измерения параметров опасных и вредных производственных факторов, определение показателей тяжести и напряженности трудового процесса осуществляют лабораторные подразделения организации; при их отсутствии для этого привлекаются организации, оказывающие услуги в области охраны труда и аккредитованные на право проведения указанных измерений и оценку травмобезопасности рабочих мест.

Для проведения аттестации рабочих мест по условиям труда создаются аттестационные комиссии организации и при необходимости комиссии в структурных подразделениях, определяются сроки и график проведения работ по аттестации рабочих мест.

Для проведения в ходе аттестации рабочих мест более точной гигиенической оценки условий и характера труда в зависимости от вредных факторов на рабочих местах должно использоваться Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда, утв. Роспотребнадзором 29 июля 2005 г. и введенное в действие с 1 ноября 2005 г. (Р.2.2.2006-05).

После аттестации рабочих мест руководитель организации издает приказ, в котором дается оценка проведенной работы и утверждаются ее результаты. С учетом этих результатов аттестационная комиссия разрабатывает предложения о порядке подготовки подразделений к их сертификации на соответствие требованиям по охране труда и намечает мероприятия, конкретизирующие содержание такой подготовки.

С учетом результатов аттестации рабочих мест по условиям труда решается вопрос о предоставлении компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Причем согласно новой редакции ст. 210 ТК РФ, признавшей аттестацию рабочих мест по условиям труда одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда, указанные компенсации теперь не ставятся в зависимость от неустраняемости при современном техническом уровне тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

На основании материалов об аттестации рабочих мест, анализа причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организациях принимаются неотложные меры по улучшению условий труда, а также осуществляется планирование мероприятий по охране труда. Для оказания помощи работодателям Минтруд России 27 февраля 1995 г. утвердил Рекомендации по планированию мероприятий по охране труда <1>. Кроме того, о результатах аттестации рабочих мест работодатель должен проинформировать работников.

<1> Бюллетень Минтруда России. 1995. N 3. С. 21.

Особые требования к работодателю предъявляются в связи с необходимостью обеспечить радиационную безопасность при обращении работников с источниками ионизирующего излучения. В частности, работодатель обязан регулярно информировать работников (персонал) об уровнях ионизирующего излучения на их рабочих местах и о величине полученных ими индивидуальных доз облучения; планировать и осуществлять специальные мероприятия; осуществлять систематический производственный контроль за радиационной обстановкой на рабочих местах, в помещениях, на территориях организаций, а также за выбросом и сбросом радиоактивных веществ (ст. 14 Федерального закона "О радиационной безопасности населения").

С 1998 г. введена ежегодная радиационно-гигиеническая паспортизация организаций - системная оценка влияния основных источников ионизирующего излучения (техногенных и естественных) в зависимости от состояния среды обитания и условий жизнедеятельности.

Радиационно-гигиенические паспорта организаций представляются на заключение в органы, осуществляющие санитарно-эпидемиологический надзор. На основе заключения должны быть разработаны меры по нормализации радиационной обстановки <1>.

<1> Типовые формы радиационно-гигиенических паспортов утверждены 21 июня 1999 г. Приказом Минздрава России N 240, Госатомнадзора России N 65, Госкомэкологии России N 289 // БНА ФОИВ. 1999. N 30. С. 43.

Работодатель обязан также осуществлять специальные мероприятия по профилактике канцерогенной опасности, а именно: принимать меры, исключая возможность контакта работников с канцерогенными веществами; заменять канцерогенные вещества и факторы неканцерогенными или менее канцерогенными веществами и факторами; максимально ограничивать число лиц, подвергающихся воздействию канцерогенных факторов; при проектировании или реконструкции производств отдавать предпочтение непрерывным (безотходным) технологическим процессам с максимальной степенью автоматизации и механизации (герметизации) оборудования; предусматривать эффективные способы очистки выбросов и др. (разд. 4 Перечня веществ, продуктов, производственных процессов, бытовых и природных факторов, канцерогенных для человека (ГН 1.1.725-98), утв. Главным санитарным врачом РФ 23 декабря 1998 г.) <1>.

<1> Охрана труда и социальное страхование. 1999. N 7. С. 90.

Для выявления и учета предприятий, технологических процессов, отдельных цехов и производственных участков, на которых работники подвергаются или могут подвергаться воздействию канцерогенных факторов, разработки мероприятий по профилактике злокачественных новообразований, своевременного проведения мероприятий по охране здоровья работников проводится санитарно-гигиеническая паспортизация канцерогеноопасных производств в соответствии с Методическими указаниями, утв. в установленном порядке (МУ 1.1.688-98) и в сроки, согласованные с территориальными центрами гигиены и эпидемиологии (МУ 1.1.688-98) <1>.

<1> Охрана труда и социальное страхование. N 8. С. 71.

Работодатель обязан предотвращать аварийные ситуации. Данная обязанность реализуется им путем закрепления в инструкциях по охране труда для работников специальных разделов о требованиях безопасности в аварийных ситуациях, где указывают перечень основных возможных аварийных ситуаций и причины, их вызывающие; действия работников при возникновении аварий и ситуаций, которые могут привести к нежелательным последствиям; действия по оказанию первой помощи пострадавшим при травмировании, отравлении и внезапном заболевании и др. (разд. IV и V Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утв. Постановлением Минтруда России от 17 декабря 2002 г. N 80 <1>), а также путем разработки комплекса мер по предупреждению и ликвидации последствий аварий.

<1> Бюллетень Минтруда России. 2003. N 5. С. 37.

Особенно это касается организаций, эксплуатирующих опасные производственные объекты. Такие организации обязаны планировать и осуществлять мероприятия по предотвращению локализации и ликвидации последствий аварий на опасном производственном объекте; обучать работников действиям в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте; создавать системы наблюдения, оповещения, связи и поддержки действий в случае аварии и содержать указанные системы в пригодном к использованию состоянии и др. (ст. ст. 9, 10 Федерального закона "О промышленной безопасности опасных производственных объектов").

Организации, эксплуатирующие ядерные установки, радиационные источники или пункты хранения ядерных материалов, обязаны обеспечивать разработку и реализацию мер по предотвращению аварий (на ядерной установке, на радиационном источнике и в пункте хранения) и снижению их негативных последствий для работников указанных объектов, населения и окружающей среды; разработку и реализацию в пределах своей компетенции мер по защите работников и населения в случае аварии; подбор, подготовку и поддержание квалификации работников эксплуатирующих организаций, осуществляющих деятельность в области использования атомной энергии, и другие меры (ст. 35 Федерального закона "Об использовании атомной энергии").

Необходимость разработки плана действий, предупреждающих возникновение чрезвычайных ситуаций и ликвидирующих их последствия, предусмотрена также для объектов по хранению и уничтожению химического оружия и при его перевозке (ст. ст. 14, 15 Федерального закона от 2 мая 1997 г. N 76-ФЗ "Об уничтожении химического оружия") <1>.

<1> СЗ РФ. 1997. N 18. Ст. 2105.

Наряду с разработкой и реализацией мероприятий по обеспечению безопасных и благоприятных условий труда для работников и мероприятий по предотвращению аварийных ситуаций работодатель обязан осуществлять постоянный производственный контроль за состоянием производственной среды и трудовых процессов, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работников.

Конкретные обязанности по обеспечению охраны труда работодатель возлагает на руководителей структурных подразделений и закрепляет в должностных инструкциях или утверждает приказом по организации, доводит до соответствующего должностного лица под роспись при приеме на работу (назначении на новую должность).

Порядок проведения отдельных видов производственного контроля закреплен нормативными правовыми актами. Например, организация и проведение производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий регулируются Санитарными правилами СП 1.1.1058-01, введенными в действие с 1 января 2002 г. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 13 июля 2001 г. N 18 <1>.

<1> Охрана труда и социальное страхование. 2002. N 1. С. 80.

Производственный контроль за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий включает:

- осуществление (организацию) лабораторных исследований и испытаний на границе санитарно-защитной зоны и в зоне влияния предприятия, на территории (производственной площадке), на рабочих местах с целью оценки влияния производства на среду обитания человека и его здоровье; сырья, полуфабрикатов, готовой продукции и технологий их производства, хранения, транспортировки, реализации и утилизации;
- контроль за наличием сертификатов, санитарно-эпидемиологических заключений, подтверждающих безопасность сырья, полуфабрикатов, готовой продукции и технологий их производства, хранения, транспортировки и др.

Номенклатура, объем и периодичность лабораторных исследований и испытаний определяются с учетом санитарно-эпидемиологической характеристики производства, наличия вредных производственных факторов, степени их влияния на здоровье человека и среду его обитания. Лабораторные исследования и испытания осуществляются работодателем самостоятельно либо с привлечением лаборатории, аккредитованной в установленном порядке.

В соответствии со ст. 11 Федерального закона от 21 июля 1997 г. N 116-ФЗ Постановлением Правительства РФ от 10 марта 1999 г. утверждены Правила организации и осуществления производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на опасном производственном объекте <1>.

<1> СЗ РФ. 1999. N 11. С. 1305.

На основании указанных Правил каждая организация, эксплуатирующая опасные производственные объекты, разрабатывает положение о производственном контроле с учетом профиля производственного объекта, которое утверждается руководителем эксплуатирующей организации при обязательном согласовании с территориальным органом, осуществляющим государственный надзор в области промышленной безопасности.

Ответственность за организацию и осуществление производственного контроля несут руководитель эксплуатирующей организации и лица, на которых возложены такие обязанности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При выявлении нарушений требований безопасности и санитарных правил на объекте производственного контроля работодатель должен принять меры, направленные на устранение выявленных нарушений и недопущение их возникновения, в том числе: приостановить либо прекратить свою деятельность или работу отдельных цехов, участков, эксплуатацию зданий, сооружений, оборудования, выполнение отдельных видов работ и оказание услуг; прекратить использование в производстве сырья, материалов, не соответствующих установленным требованиям и не обеспечивающих выпуск продукции, безопасной для человека, и др. Однако на практике работодатели не всегда организуют должный производственный контроль за соблюдением на предприятиях требований охраны труда. Например, результаты проверок качества производственного контроля, проводимых инспекторами труда, свидетельствуют о том, что во многих подразделениях организаций отсутствуют инструкции по охране труда на некоторые профессии и виды работ, не всегда проводится и регистрируется в соответствующем журнале инструктаж по охране труда работников. Значительное число станочного и иного оборудования эксплуатируется с нарушением правил и норм. Не разработаны функциональные обязанности по охране труда должностных лиц, приказами не назначены лица, ответственные за объекты повышенной опасности. Выявляются факты допуска к работе на оборудовании лиц, не прошедших проверку знаний по охране труда <1>. Особенно много подобных нарушений на малых предприятиях.

<1> Инспектор труда // Охрана труда и социальное страхование. 2005. N 5.

Так, согласно данным организационного отдела аппарата ФНПР на малых предприятиях и в индивидуальном предпринимательстве имеют место массовые грубые нарушения норм и правил по охране труда. Многие малые предприятия функционируют в непригодных помещениях с серьезными нарушениями норм охраны труда и правил техники безопасности, санитарно-гигиенических нормативов. Работники допускаются к работе без обучения и инструктажа по эксплуатации электроустановок и другого оборудования; не обеспечиваются спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, что приводит к высокому уровню производственного травматизма (уровень производственного травматизма со смертельным исходом на малых предприятиях в 2,3 - 2,5 раза выше общероссийских показателей в промышленности, строительстве, на транспорте и связи) <1>.

<1> Информация о работе по вовлечению в профсоюзы работников малых предприятий и использованию методов коллективной защиты их социально-трудовых прав и интересов // Профсоюзы и экономика. 2004. N 5. С. 103.

Для предупреждения возникновения в организациях подобной ситуации работодатели обязаны осуществлять и другие помимо рассмотренных меры по обеспечению безопасных условий труда, в частности ими должны проводиться обучение и проверка знаний работниками требований охраны труда.

В соответствии с ч. 1 ст. 225 ТК РФ все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Обучение по охране труда и инструктаж работников на предприятиях проводятся в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний охраны труда работников организаций, утв. Постановлением Минтруда России от 13 января 2003 г. N 1/29. Названный нормативный акт обязателен для исполнения федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, работодателями организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, работодателями - физическими лицами, а также работниками, заключившими трудовой договор с работодателями.

На его основе федеральные органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления могут устанавливать дополнительные требования к организации и проведению обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников подведомственных им организаций, не противоречащие требованиям Порядка.

Все принимаемые на работу лица и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации, а также работники, переводимые на другую работу, проходят вводный инструктаж по программе, разработанной в соответствии с законодательством с учетом специфики

деятельности организации и утвержденной работодателем. Проводит вводный инструктаж специалист по охране труда или работник, на которого возложены эти обязанности.

Помимо вводного инструктажа по охране труда проводится первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктаж.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводят до начала самостоятельной работы со всеми вновь принятыми в организацию, переводимыми из одного подразделения в другое, командированными, учащимися и студентами, проходящими производственную практику, с работниками, выполняющими новую для них работу, а также со строителями при выполнении строительно-монтажных работ на территории предприятия. Инструктаж проводится с каждым работником индивидуально и должен включать демонстрацию безопасных приемов труда. Проводит инструктаж руководитель структурного подразделения.

Работники, не связанные с эксплуатацией, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов, могут освобождаться от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте. Перечень профессий и должностей, освобождаемых от прохождения такого инструктажа на рабочем месте, утверждается работодателем.

Повторный инструктаж имеет целью повышение уровня знаний правил и инструкций по охране труда и проводится с названными выше лицами индивидуально или с группой работников одной профессии (бригадой) по программе инструктажа на рабочем месте. Такой инструктаж проводится по программе первичного инструктажа, и его проходят все работающие не реже чем через 6 месяцев, за исключением тех, кто не связан с использованием инструментов и оборудования и может освобождаться от прохождения инструктажа.

Внеплановый инструктаж проводится при изменении требований об охране труда, технологического процесса, при нарушении работником правил по охране труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжких последствий, замене оборудования и при других обстоятельствах, влияющих на безопасность труда.

Целевой инструктаж производится в случаях: выполнения разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности (погрузка, выгрузка, уборка территории и т.п.); ликвидации аварий, последствий стихийных бедствий и катастроф; производства работ, на которые оформляются наряд-допуск, разрешение или другие документы.

Повторный, внеплановый и целевой инструктаж проводит непосредственно руководитель работ (мастер, инструктор производственного обучения, преподаватель).

В течение месяца после приема на работу помимо инструктажей работодатель обязан организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу.

Обучение по охране труда проводится при подготовке работников рабочих профессий, переподготовке и обучении их другим рабочим профессиям. Помимо этого работодатель организует проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения работников рабочих профессий по оказанию первой помощи пострадавшим. Вновь принимаемые на работу проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем, но не позднее одного месяца после приема на работу.

Обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ проводится со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов. Причем работники рабочих профессий, впервые поступившие на указанные работы либо имеющие перерыв в работе по профессии (виду работ), должны проходить обучение и проверку знаний требований охраны труда в течение первого месяца после назначения на эти работы. В период трудовой деятельности указанные лица должны проходить периодическое обучение и проверку знаний требований охраны труда.

На предприятиях, где имеются службы по охране труда, организация обучения работников проводится службами охраны труда, на которые возлагаются разработка программ обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя, проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступающими на работу, участие в работе комиссий по проверке знаний требований охраны труда и др.

Проверку теоретических знаний требований охраны труда и практических навыков безопасной работы работников рабочих профессий проводят непосредственные руководители работ в объеме знаний требований правил и инструкций по охране труда, а при необходимости - в объеме знаний дополнительных специальных требований безопасности и охраны труда.

Содействие работодателю в организации на предприятии обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведении своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда оказывают также комитеты (комиссии) по охране труда.

Руководители и специалисты организаций проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Вновь назначенные на должность руководители и специалисты организации допускаются к самостоятельной деятельности после их ознакомления работодателем с должностными обязанностями, в том числе по охране труда.

Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится по соответствующим программам по охране труда непосредственно самой организацией, если она имеет комиссию по проверке знаний требований охраны труда, или образовательными учреждениями профессионального образования, учебными центрами и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность, при наличии у них соответствующей лицензии, преподавателей и необходимой материально-технической базы.

Обучение по охране труда руководителей и специалистов организаций осуществляется при повышении их квалификации по специальности.

Примерные учебные планы и программы обучения по охране труда разрабатывает и утверждает Минздравсоцразвития России.

Очередную проверку знаний требований охраны труда руководители и специалисты организаций проходят не реже одного раза в три года. В установленных Порядком случаях для них организуется внеочередная проверка знаний требований охраны труда (при принятии новых актов по охране труда, вводе в эксплуатацию нового оборудования, по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда и др.).

Для проведения проверки знаний требований охраны труда работников в организациях приказом работодателя создается комиссия по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

Работник, не прошедший проверку знаний требований охраны труда при обучении, обязан после этого пройти повторную проверку знаний в срок не позднее одного месяца.

Результаты проверки знаний требований охраны труда работников организаций оформляются протоколом по форме, указанной в приложении 1 к Порядку.

Работнику, успешно прошедшему проверку знаний требований охраны труда, выдается удостоверение за подписью председателя комиссии по проверке знаний требований охраны труда, заверенное печатью организации, проводившей обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, по форме согласно приложению 2 к Порядку.

Выдача удостоверений о проверке знаний требований охраны труда учитывается в журнале.

Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда, запрещается. Указанные лица не допускаются к работе на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для недопущения к работе (ст. 76 ТК РФ).

Порядок подготовки, аттестации и переподготовки руководителей и специалистов организаций (независимо от организационно-правовых форм и форм собственности), осуществляющих деятельность в области промышленной безопасности опасных производственных объектов, подконтрольных Ростехнадзору, регулируется Положением, утв. Постановлением Госгортехнадзора России от 30 апреля 2002 г. N 21 <1>. Порядок профессиональной подготовки и проверки знаний иных работников основных профессий в поднадзорных Ростехнадзору организациях устанавливается нормативными актами, утв. Ростехнадзором в пределах его полномочий.

<1> БНА. 2002. N 27. С. 56.

Контроль за своевременным проведением проверки знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей организаций, осуществляется органами федеральной инспекции труда.

Государственные инспекторы труда вправе выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку требований охраны труда (ч. 1 ст. 357 ТК РФ).

Обучение работников безопасным методам и приемам работы осуществляется работодателем за счет собственных средств. Отдельные категории работников, застрахованных от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, направляются на обучение по охране труда за счет средств Фонда социального страхования РФ в пределах ассигнований, предусматриваемых в структуре расходов Фонда на соответствующий календарный год по виду расходов "Осуществление мероприятий по обучению по охране труда отдельных категорий застрахованных". Порядок направления средств для осуществления обучения по охране труда определяется ФСС РФ.

К работникам, подлежащим обучению за счет Фонда, относятся специалисты и руководители служб охраны труда организаций; члены комитетов (комиссий) по охране труда; уполномоченные

(доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, в соответствии с новой редакцией ст. 217 ТК РФ создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

В организациях, где численность работников не превышает 50 человек, работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности. При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалисты, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации. Перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, и правила аккредитации устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере охраны труда.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти по труду.

Служба охраны труда организации создается ее руководителем в форме самостоятельного структурного подразделения и подчиняется непосредственно руководителю организации или по его поручению одному из его заместителей <1>.

<1> Межотраслевые нормативы численности работников служб охраны труда в организациях утверждены Постановлением Минтруда России от 22 января 2001 г. N 10 // Бюллетень Минтруда России. 2001. N 4. С. 32.

Рекомендациями Минтруда России, утв. 8 февраля 2000 г. N 14 <1>, предлагается возложить на службу охраны труда следующие функции:

<1> Бюллетень Минтруда России. 2000. N 3. С. 52.

- учет и анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами;

- помощь подразделениям в организации и проведении измерений параметров опасных и вредных производственных факторов, в оценке травмобезопасности оборудования, приспособлений;

- организация, методическое руководство аттестацией рабочих мест по условиям труда, сертификацией работ по охране труда и контроль за их проведением;

- проведение обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, приспособлений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников, состояния санитарно-технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям охраны труда;

- участие в работе комиссий по приемке в эксплуатацию законченных строительством или реконструированных объектов производственного назначения, а также в работе комиссий по приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда;

- участие в разработке разделов коллективного договора, касающихся условий и охраны труда, соглашения по охране труда организации;

- организация расследования несчастных случаев на производстве, а также участие в подготовке документов для назначения выплат по страхованию в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями и др.

На должность специалиста по охране труда назначаются, как правило, лица с квалификацией инженера по охране труда либо специалисты, имеющие высшее профессиональное (техническое) образование независимо от стажа работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы 3 - 5 лет.

Организационно-методическое руководство названными службами охраны труда осуществляется подразделениями по охране труда (управлениями, отделами) органов исполнительной власти по труду субъектов Российской Федерации.

В организациях, деятельность которых требует проведения с персоналом большого объема работы по обеспечению безопасности труда, рекомендуется создавать кабинеты охраны труда и уголки охраны труда <1>.

<1> См.: Постановление Минтруда России от 17 января 2001 г. N 7 // Бюллетень Минтруда России. 2001. N 2. С. 35.

Помимо служб охраны труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ в организациях (независимо от числа работающих) по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда и др.

Основные задачи, функции и права комитета определены Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2006 г. N 413 <1>.

<1> Бюллетень трудового и социального законодательства. 2006. N 6. С. 49.

Положение о комитете организации утверждается приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками организации органа.

Для оценки качества деятельности работодателя по обеспечению безопасных условий труда в организациях, работы по проведению аттестации рабочих мест, деятельности службы охраны труда, обучению и профессиональной подготовке работников в области охраны труда ст. 212 ТК РФ предусматривает необходимость проведения сертификации работ по охране труда. В этих целях в соответствии с Постановлением Минтруда России от 24 апреля 2002 г. N 28 создана Система сертификации работ по охране труда в организациях (ССОТ), а также утверждены Положение об этой Системе и Правила сертификации работ по охране труда <1>.

<1> БНА ФОИВ. 2002. N 33.

Сертификация работ по охране труда в организациях осуществляется в соответствии с заявками организаций по мере их готовности к проверке и оценке указанных работ органами по сертификации на соответствие нормам и требованиям охраны труда и получению сертификата безопасности.

Наличие у организации сертификата безопасности свидетельствует о том, что состояние работы по охране труда в данной организации соответствует установленным государственным нормативным требованиям охраны труда и ей могут быть сделаны скидки к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, устанавливаемых Фондом социального страхования РФ на текущий год в соответствии с Правилами, утв. Постановлением Правительства РФ от 6 сентября 2001 г. N 652 <1>.

<1> СЗ РФ. 2001. N 37. С. 3696.

Помимо содержания в безопасном для работников состоянии производственных помещений, машин, оборудования и рабочих мест на работодателя возложена обязанность по обеспечению санитарно-бытового и лечебного профилактического обслуживания работников (ст. 223 ТК РФ).

Организация санитарно-бытового обслуживания работников включает строительство, расширение, реконструкцию и оснащение санитарно-бытовых помещений, гардеробных, душевых, умывальных, туалетов, курительных, мест для размещения полудушей, помещений для личной гигиены женщин, устройств питьевого водоснабжения, помещений для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи спецодежды и др. (п. п. 2.17 - 2.20 Рекомендаций по планированию

мероприятий по охране труда, утв. Постановлением Минтруда России от 27 февраля 1995 г. N 11 <1>).

<1> Бюллетень Минтруда России. 1995. N 3. С. 21.

Организация лечебно-профилактического обслуживания работников охватывает строительство и оборудование помещений здравоохранения для оказания медицинской помощи работникам и проведения оздоровительных процедур: здравпунктов, медпунктов, парильных, саун, ингаляториев, фотариев, а также помещений для ручных и ножных ванн, для отдыха в рабочее время. В крупных организациях может предусматриваться строительство поликлиник (амбулаторий, больниц, санаториев-профилакториев, станций скорой и неотложной помощи и других служб по оказанию медицинской помощи, а также строительство спортивно-оздоровительных зданий и сооружений и их оснащение новейшим оборудованием <1>.

<1> О проектировании бытовых зданий предприятий, предназначенных для размещения в них санитарно-бытовых помещений и помещений здравоохранения, помещений предприятий общественного питания и др. см.: Строительные нормы и правила. Административные и бытовые здания - СНиП 2.09-87 с изменениями (И-1-94, И-2-95).

При наличии у работодателя автомобильного транспорта он обязан организовать проведение предрейсовых медицинских осмотров водителей по договору с организацией здравоохранения в помещении этой организации или на базе своего предприятия. В этом случае работодателю полагается выделить специальное помещение, состоящее не менее чем из двух комнат, оборудованное необходимыми приборами и сумками с набором медикаментов для оказания неотложной помощи <1>.

<1> См.: приложение 2 к Методическим рекомендациям "Об организации проведения предрейсовых медицинских осмотров водителей транспортных средств", утв. Минздравом России совместно с Минтрансом России 29 января 2002 г. // Новая аптека. 2004. N 7.

Работников горячих цехов работодатель обязан бесплатно снабжать газированной соленой водой. Цеха и производственные участки, в которых организуется снабжение газированной соленой водой, устанавливаются по согласованию с органами, осуществляющими государственный санитарно-эпидемиологический надзор и контроль.

Перевозка работников, заболевших на работе или пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в лечебные учреждения или к месту жительства производится транспортными средствами работодателя либо за счет организации, где работает заболевший или пострадавший.

Коллективными договорами и соглашениями по охране труда может предусматриваться организация и других форм санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников, не противоречащих требованиям охраны труда, включая оборудование помещений для приема пищи, в том числе лечебно-профилактического питания и молока, создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

Аптечки первой медицинской помощи рекомендуется комплектовать в зависимости от местных условий по согласованию с органами здравоохранения, приняв за основу состав аптечки первой помощи (автомобильной) и Правила оказания доврачебной помощи, утв. Приказом Минздравмедпрома России от 20 августа 1996 г. N 325 (приложения 1 и 2) <1>.

<1> Охрана труда и социальное страхование. 2006. N 6. С. 86.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с новой редакцией ст. 226 ТК РФ осуществляется работодателями в отличие от прежнего размера (0,1% суммы затрат на производство продукции, работ, услуг) в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Помимо этого в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 19 декабря 2006 г. N 234-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2007 год" <1> Фонду социального страхования Российской Федерации разрешено в 2007 г. направлять до 20% сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за 2006 г., за вычетом расходов на выплату обеспечения по данному виду страхования, на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами. Фонду разрешено также

направить определенные средства на финансирование углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

<1> СЗ РФ. 2006. N 52 (ч. 1). С. 5500.

Финансирование указанных мероприятий осуществляется в соответствии с правилами, утверждаемыми в порядке, определяемом Правительством РФ <1>.

<1> Постановление Правительства РФ от 27 марта 2007 г. N 187 (СЗ РФ. 2007. N 14. С. 1699). Министерству здравоохранения и социального развития РФ поручено утвердить по согласованию с Фондом социального страхования РФ правила финансирования в 2007 г. предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами и давать разъяснения по их применению.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях может осуществляться также за счет взносов других организаций и физических лиц и средств фондов охраны труда, которые создаются в отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях и у работодателей. Такие фонды создаются и функционируют в соответствии со ст. 118 ГК РФ и Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях" <1> с посл. изм. и доп.

<1> СЗ РФ. 1996. N 3. С. 145.

Работодателям, улучшающим условия труда работников, предоставляются налоговые льготы. Так, согласно п. 1 ст. 252 и подп. 7 п. 1 ст. 264 Налогового кодекса РФ работодателю (налогоплательщику) предоставлено право уменьшать полученные доходы на сумму расходов по обеспечению нормальных условий труда и техники безопасности, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также расходов на лечение профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, расходов, связанных с содержанием помещений и инвентаря здравпунктов, непосредственно находящихся на территории организации. Это делает расходы на улучшение условий труда социально эффективными.

О высокой социальной эффективности осуществляемых работодателями мер по улучшению условий и охраны труда свидетельствуют результаты организованного Минэкономразвития России и Минздравсоцразвития России в 2004 г. всероссийского конкурса "Российская организация высокой социальной эффективности".

Изучение опыта работы организаций - участников этого конкурса наглядно показывает, что руководители предприятий - победители конкурса и их профсоюзные организации уделяют внимание не только оплате труда, развитию персонала и т.д. На повестку дня все чаще выдвигаются вопросы безопасности как первоочередные задачи развития предприятия.

Многие современные руководители не рассматривают охрану труда как обузу предприятия, финансирование которой влечет за собой одни убытки. По их мнению, эти вложения окупаются в кратчайший срок. Они убеждаются в том, что соблюдение и обеспечение безопасных условий труда выгодно, поскольку здоровый, крепкий и уверенный в себе персонал, работающий в комфортных условиях, имеет возможность производить более качественную продукцию. Работники меньше болеют, сокращаются непроизводительные расходы, в итоге растет производительность труда. Все это влияет на повышение эффективности производства и способствует обеспечению конкурентоспособности предприятия и выпускаемой им продукции <1>.

<1> Калашникова Л. Ответственность бизнеса в обеспечении безопасных условий и охраны труда // Охрана труда и социальное страхование. 2005. N 6. С. 10.

И наоборот, экономия работодателем средств на охрану труда неизбежно приводит к ухудшению экономических показателей хозяйствующих субъектов. Наличие большого числа работников, работающих на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплачиваемых в повышенном размере, увеличивает расходы на оплату труда и компенсации. Занятость в указанных условиях вызывает текучесть рабочих кадров, что обуславливает необходимость дополнительных расходов на наем и обучение новых работников. Особенно большие материальные потери работодатели несут в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями (простои оборудования из-за невыхода на работу пострадавших в этих случаях работников, ремонт или замена вышедших из строя средств

производства, сырья и материалов, возмещение морального ущерба работникам), из дохода исключается "стоимость" "потерянной" продукции и невыполненных заказов и т.д. <1>.

<1> См.: Кузнецов Г. Во что обходится несчастный случай // Охрана труда и социальное страхование. 2005. N 7. С. 51 - 53.

Наглядным примером сокращения уровня профессиональной заболеваемости работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, благодаря рациональному вложению средств в улучшение их лечебно-профилактического обслуживания является опыт открытого акционерного общества "АвтоВАЗ", где для медицинского обслуживания работников создан первый в России производственный центр медицины труда. Указанный опыт тем более примечателен, что 39,6% работающих заняты в неблагоприятных условиях труда.

Главная роль в этом центре принадлежит поликлинике. В ней проводятся предварительные при поступлении на работу медицинские осмотры, необходимые для динамического контроля за здоровьем работающих в особых условиях труда; периодические медицинские осмотры работников, занятых на вредных и опасных работах; целевые осмотры для раннего выявления таких заболеваний, как онкологические, гинекологические, дерматологические, глаукома, туберкулез и др., осмотры по жалобам работников, осмотры длительно и часто болеющих, обследование беременных женщин.

На основе результатов периодических медицинских осмотров формируются группы риска развития профессиональных и общих хронических заболеваний, составляющие группы диспансерного наблюдения, в которых проводятся лечебные и профилактические мероприятия; выдаются заказы на лечебно-профилактические процедуры для цеховых профилакториев; на профилактическое и восстановительное лечение на базе заводских санаториев-профилакториев, принимаются другие меры.

Учитывая, что среди работников широко распространены заболевания опорно-двигательного аппарата, развитие которых провоцируется характером труда, эффективным средством профилактики и лечения профессиональных и производственно обусловленных заболеваний стали методы физиотерапии.

Особое значение в профилактике профессиональных заболеваний среди работников, занятых в неблагоприятных условиях труда, придается снижению индивидуального риска. Например, во избежание нарушения опорно-двигательного аппарата и для снижения нагрузки с основных групп мышц работника его переводят с одной конвейерной операции на другую. Кроме того, после 8 лет работы на конвейере работнику предлагается пройти обучение новой профессии. До полного овладения новыми профессиональными навыками работнику производится доплата до уровня оплаты его прошлой работы в течение 2 лет.

В результате проводимой работы по оздоровлению работников удалось добиться снижения уровня профессиональной заболеваемости в ОАО "АвтоВАЗ" в несколько раз: он стал в 7,7 раза ниже, чем в Российской Федерации в целом, и в 15,8 раза ниже, чем в автомобильной промышленности.

Показатели первичного выхода на инвалидность за последние годы были почти в 2,5 раза ниже показателей по России <1>.

<1> Записка технической инспекции труда ФНПР "Об опыте работы администрации и профсоюзного комитета ОАО "АвтоВАЗ" по укреплению здоровья работников и профилактике профессиональных заболеваний", одобренная Постановлением Исполкома ФНПР от 2 июля 2003 г. N 3-1 // Профсоюзы и экономика. 2003. N 6. С. 109.

Обеспечение безопасных условий и охраны труда работодателями будет осуществляться тем успешнее, чем ответственнее работники станут исполнять свои обязанности в области охраны труда: соблюдать требования охраны труда и выполнять другие правила, предусмотренные Трудовым кодексом (ст. 214) и иными нормативными правовыми актами.

Понятие "работник" охватывает как руководителей, специалистов и других служащих, так и рабочих. Поэтому закрепленные в ст. 214 ТК РФ обязанности распространяются на все указанные категории работников. Объем обязанностей соответствующей категории работников по соблюдению требований охраны труда устанавливается в зависимости от их правового статуса. Так, если работники выполняют организационно-распорядительные функции, они обязаны соблюдать государственные нормативные требования, содержащиеся в федеральных законах и законах субъектов РФ, межотраслевые и отраслевые правила по охране труда, межотраслевые типовые и отраслевые типовые инструкции по охране труда, правила безопасности, санитарные нормы и правила. Названные правила содержат требования к производственным помещениям и производственным площадкам (для процессов, выполняемых вне производственных помещений); требования, регламентирующие допустимые уровни опасных и вредных производственных

факторов в производственных помещениях, на площадках - для процессов, выполняемых вне производственных помещений и на рабочих местах, а также требования, предъявляемые к освещенности, температурному режиму, влажности и другим производственным факторам. Правила по охране труда включают также требования к производственному оборудованию, его размещению и организации работ; требования к исходным материалам, заготовкам, полуфабрикатам, к способам их хранения и транспортировки, к организации погрузочно-разгрузочных работ и других операций, влияющих на обеспечение безопасности труда работников; требования безопасности, предъявляемые к организации производственных (технологических) процессов (в том числе требования пожаро- и взрывобезопасности), к системам контроля и управления технологическими процессами, обеспечивающими защиту работников, к мерам по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов, возникающих в аварийных ситуациях, и др. Помимо этого, на лиц, осуществляющих организационно-распорядительные функции, возлагается обязанность контролировать соблюдение подчиненными им работниками требований инструкций по охране труда. Конкретные обязанности лиц, выполняющих организационно-распорядительные функции в области охраны труда, определяются в должностных инструкциях.

Что касается работников, занятых производственной деятельностью, то они обязаны соблюдать инструкции по охране труда, разрабатываемые исходя из их профессий или видов выполняемых работ на основе межотраслевых или отраслевых типовых инструкций по охране труда.

Такие инструкции содержат:

- требования безопасности перед началом работы (порядок подготовки рабочего места, средств индивидуальной защиты; порядок проверки исправности оборудования, приспособлений и инструмента, ограждений, сигнализации, блокировочных и других устройств, защитного заземления, вентиляции, местного освещения и т.п.; порядок проверки исходных материалов (заготовок, полуфабрикатов); порядок приема и передачи смены в случае непрерывного технологического процесса и работы оборудования и др.);

- требования безопасности во время работы (способы и приемы безопасного выполнения работ, использования технологического оборудования, транспортных средств, грузоподъемных механизмов, приспособлений и инструментов; требования безопасного обращения с исходными материалами (сырьем, заготовками, полуфабрикатами); указания по безопасному содержанию рабочего места; действия, направленные на предотвращение аварийных ситуаций; требования, предъявляемые к использованию средств индивидуальной защиты работников, и др.);

- требования безопасности по окончании работ (порядок отключения, остановки, разборки, очистки и смазки оборудования, приспособлений, машин, механизмов и аппаратуры; порядок уборки отходов, полученных в ходе производственной деятельности; требования соблюдения личной гигиены; порядок извещения руководителя работ о недостатках, влияющих на безопасность труда, обнаруженных во время работы, и т.д.).

В случаях, когда руководящие работники, специалисты и другие служащие выполняют свои трудовые функции в условиях воздействия вредных или опасных факторов либо их труд требует применения способов и приемов безопасного выполнения работ, соответствующего обращения с машинами, механизмами, оборудованием, они также должны соблюдать требования безопасности, установленные инструкциями по охране труда. Закрепление в ст. 214 ТК РФ и других обязанностей работников (правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным приемам выполнения работ и обязательные медицинские осмотры; немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) и т.д.) означает, что они наряду с руководителями должны вносить свой вклад в создание безопасных условий труда в организациях. Это не только уменьшает риск возникновения ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, но и позволяет работодателю принимать своевременные меры по их предупреждению.

На отдельные категории работников законодательством возложены дополнительные обязанности в области охраны труда. Например, работники опасного производственного объекта должны в установленном порядке участвовать в проведении работ по локализации аварии на опасном производственном объекте (п. 2 ст. 9 Федерального закона от 21 июля 1997 г. N 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов"). Работники организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии обязаны содействовать надежности и безопасности работы таких объектов, быть постоянно готовыми к предупреждению и ликвидации аварийных ситуаций, аварий и предотвращению их развития, при возникновении аварийной ситуации действовать в строгом соответствии с противоаварийными инструкциями и с планом ликвидации аварии; прибыть на работу по вызову администрации для ликвидации аварии

или ее предотвращения; не оставлять самовольно свое рабочее место. Руководитель не должен направлять работников в радиационно-опасные зоны с возможным превышением основных дозовых пределов и допустимых уровней радиационного воздействия без согласия указанных работников и без их информирования о возможных уровнях облучения, а также с нарушением соответствующих норм, правил и инструкций (подп. "а", "б", "е" п. 4 и подп. "б" п. 7 Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии, утв. Постановлением Правительства РФ от 10 июля 1998 г. N 744 <1>).

<1> СЗ РФ. 1998. N 29. С. 3557.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками обязанностей в области охраны труда, закрепленных в Трудовом кодексе и других нормативных правовых актах, является нарушением трудовой дисциплины, и виновные в этом работники могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

Глава 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЦИОНАЛЬНОГО РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА РАБОТНИКОВ

Одной из важнейших обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда согласно ч. 2 ст. 212 ТК РФ является установление режима труда и отдыха работников с соблюдением требований охраны труда.

Согласно ст. 100 ТК РФ режим труда должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневной с двумя выходными днями, шестидневной с одним выходным днем, рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполной рабочей недели), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, числа смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней и др.

Конкретные варианты режима работы коллектива или отдельных работников закрепляются работодателями в правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, с учетом мнения представительного органа работников <1>.

<1> Примерный образец коллективного договора, разработанный в соответствии с Постановлением Исполкома ФНПР от 28 января 2002 г. N 1-3 рекомендует предусматривать в коллективных договорах, что продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с представительным органом работников, а не с учетом его мнения.

Правовую основу для разработки оптимальных режимов труда составляют прежде всего нормы о рабочем времени и времени отдыха, содержащиеся в Трудовом кодексе.

Согласно ч. 2 ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Это означает, что закрепленная законом максимальная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов и не может превышать данную норму независимо от того, в организациях какой организационно-правовой формы трудятся работники, постоянная, временная или сезонная у них работа, какая рабочая неделя - пятидневная или шестидневная. Однако это не означает, что нормальной продолжительностью рабочего времени следует считать только установленную законом 40-часовую недельную норму рабочего времени. Для ряда категорий работников (лиц моложе 18 лет, инвалидов, лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и др.) законодательством установлена меньшая продолжительность рабочей недели, которая является для них нормальной. Нормальной продолжительностью рабочего времени будет считаться и продолжительность рабочего времени, установленная для работников коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, поскольку закон допускает указанные способы регулирования трудовых отношений (ст. 9 ТК РФ), а также установленное по соглашению сторон трудового договора неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ). Таким образом, можно говорить о существовании различных видов нормальной продолжительности рабочего времени.

Такое понимание нормальной продолжительности рабочего времени согласуется с § 11 Рекомендации МОТ N 116 (1962 г.) о сокращенной продолжительности рабочего времени, согласно которому нормальная продолжительность рабочего времени означает число часов,

установленное в каждой стране законодательством, коллективными договорами или арбитражными решениями.

Нормальной продолжительностью рабочего времени признается и неполное рабочее время. Так, в соответствии с подп. "а" ст. 1 Конвенции МОТ N 175 (1994 г.) о работе на условиях неполного рабочего времени продолжительность рабочего времени работника, составляющая часть нормальной продолжительности рабочего времени работника, занятого полное рабочее время, считается нормальной продолжительностью рабочего времени.

К числу норм законодательства о труде, посвященных различным видам нормальной продолжительности рабочего времени, следует отнести прежде всего нормы о сокращенной продолжительности рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена законодательством для ряда категорий работников с учетом их возраста, уровня трудоспособности либо с учетом условий и характера труда (ст. 92 ТК РФ). Так, в соответствии с этой статьей (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г.) установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в свободное от учебы время, определяется с учетом двух обстоятельств: возраста и времени работы (работают ли они во время каникул или в течение учебного года). Если учащиеся работают в период каникул, на них распространяется общая норма и продолжительность рабочего времени, установленная с учетом возраста, - не более 24 или 35 часов в неделю; в период же учебного года продолжительность их рабочего времени не может превышать половины той нормы рабочего времени, которая установлена для лиц соответствующего возраста, т.е. для учащихся до 16 лет, - не более 12 часов в неделю, а от 16 до 18 лет - 17,5 часа в неделю. По просьбе учащихся им может быть предоставлена работа на условиях неполной рабочей недели (ст. 93 ТК РФ), по гибкому графику (ст. 102 ТК РФ), а также на дому с возможными перерывами в дни напряженных учебных занятий <1>.

<1> Вопросы о сокращении продолжительности рабочего времени и предоставлении дополнительных отпусков работникам, совмещающим работу с обучением (ст. ст. 173 - 177 ТК РФ), в данной работе не рассматриваются, поскольку указанные гарантии установлены для работников прежде всего в целях создания условий, позволяющих сочетать трудовую деятельность с получением образования.

По общему правилу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается с сохранением полной оплаты труда. Данное правило согласно российскому законодательству распространялось и на несовершеннолетних. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 180 КЗоТ заработная плата работникам моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивалась в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Указанный порядок оплаты труда лиц моложе 18 лет не только не допускал формирования более низкого жизненного уровня подростков по сравнению со взрослыми работниками соответствующей категории, но и обеспечивал им сохранение здоровья. Он исключал возникновение такой ситуации, при которой подросток вынужден перенапрягаться, стремясь выполнить норму, рассчитанную на полный рабочий день, за установленное для него сокращенное рабочее время, чтобы получить более высокую заработную плату. Кроме того, указанная система оплаты труда подростков делала их материально незаинтересованным в увеличении продолжительности рабочего дня.

Трудовой кодекс отказался от сохранения существовавшего многие десятилетия порядка оплаты труда работников, не достигших 18-летнего возраста. В статье 271 ТК РФ предусмотрено, что при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, а работникам этого возраста, допущенным к сдельным работам, труд оплачивается по установленным сдельным расценкам. Тем самым для работников моложе 18 лет Трудовым кодексом фактически установлено не сокращенное рабочее время, а неполное рабочее время с соответствующей оплатой труда.

Это не способствует созданию условий для полного включения работников моложе 18 лет в социально-экономическую жизнь общества и, по существу, допускает дискриминацию молодых граждан по мотивам возраста. Поэтому предусмотренное ст. 271 ТК РФ право работодателя производить им доплаты за счет собственных средств до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности работы целесообразно

трансформировать в обязанность работодателя и тем самым устранить непоследовательность в решении вопроса о сокращении продолжительности рабочего времени в отношении работников, не достигших 18-летнего возраста.

Для некоторых категорий работников сокращение продолжительности рабочего времени устанавливается в зависимости от территориальных, природно-климатических и других условий.

Так, в соответствии со ст. 320 ТК РФ коллективными договорами или трудовыми договорами сокращенная продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю) устанавливается для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Вместе с этим необходимо отметить некоторую половинчатость указанной гарантии.

Из содержания данной статьи следует, что сокращенное рабочее время теперь предусмотрено не для всех женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, как предусматривалось до принятия Трудового кодекса ^{<1>}, а только для тех из них, кому сокращенная рабочая неделя установлена коллективным договором или трудовым договором. Таким образом, сфера применения указанной гарантии ограничена лишь организациями, в которых заключаются коллективные договоры, и организациями, в которых финансово-экономические условия позволяют устанавливать такую гарантию женщинам трудовым договором. Между тем известно, что проживание и работа в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в условиях сурового климата при низком уровне медицинского обслуживания, несбалансированном питании, тяжелых бытовых условиях обуславливают высокий уровень заболеваемости работающих, особенно женщин, включая ухудшение их репродуктивного здоровья, а также здоровья их детей. Представляется, что без создания в указанных регионах оптимальных условий труда, обеспечивающих охрану здоровья всех работающих женщин, невозможно сохранение в этих регионах трудового потенциала, адаптированного к условиям Крайнего Севера, а также проведение эффективной демографической и миграционной политики. Поэтому целесообразно изложить содержание ст. 320 ТК РФ в редакции отмененной ст. 22 упомянутого Закона РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1.

^{<1>} См.: статья 22 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" с посл. изм. // ВВС РФ. 1993. N 16. С. 551; СЗ РФ. 2003. N 2. С. 160.

До приведения законодательства о рабочем времени в соответствие с новым Трудовым кодексом сохраняет свое действие Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" ^{<1>}, которым для женщин, работающих в сельской местности, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них иными законодательными актами. Эта гарантия распространяется не только на женщин, занятых в сельскохозяйственном производстве, но и на женщин, которые работают в цехах (на участках) промышленных предприятий, расположенных в сельской местности, в строительных организациях, воинских частях (временнонаемный состав), на нефтегазовых промыслах, а также во всех других организациях и в их структурных подразделениях, находящихся в сельской местности.

^{<1>} ВВС РСФСР. 1990. N 24. С. 287.

Сокращенную продолжительность рабочего времени имеют и другие категории работников. Так, для педагогических работников образовательных учреждений рабочее время устанавливается не более 36 часов в неделю (ч. 1 ст. 333 ТК РФ) ^{<1>}, для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

^{<1>} О продолжительности рабочего времени педагогических работников см.: Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".

Перечни должностей и (или) специальностей медицинских работников, организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право соответственно на 36-часовую, 33-часовую и 30-часовую сокращенную рабочую неделю, утверждены Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" ^{<1>}.

Этим же Постановлением предусмотрены категории медицинских работников, для которых установлена 24-часовая рабочая неделя.

<1> СЗ РФ. 2003. N 8. С. 757; 2005. N 7. С. 560.

Наряду с сокращенной продолжительностью рабочего времени законодательством допускается установление для работников неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ). Характерная особенность неполного рабочего времени состоит в том, что его продолжительность устанавливается, как правило, сторонами трудового договора. Причем соглашение о работе в течение неполного рабочего дня или неполной рабочей недели может заключаться между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии. Оплата труда при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному рабочему времени или в зависимости от выполненного объема работ. Вместе с этим работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Запись в трудовых книжках работников о работе по режиму неполного рабочего времени не делается.

Круг лиц, для которых допускается работа на условиях неполного рабочего времени, не ограничивается. Оно может быть установлено любому работнику по его просьбе и при согласии на это работодателя. Однако для некоторых категорий работников работодатель обязан по их просьбе установить неполное рабочее время. Так, в соответствии со ст. 93 ТК РФ неполное рабочее время в обязательном порядке устанавливается по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Кроме того, неполное рабочее время должно устанавливаться также инвалидам, если необходимость такого режима указана в индивидуальной программе реабилитации инвалида.

На практике установление неполного рабочего времени производится, как правило, по просьбе работника и в его интересах. Однако в случаях, когда изменения организационных или технологических условий труда на предприятиях могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в соответствии со ст. 74 ТК РФ в целях сохранения рабочих мест вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев.

Лица, принятые на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, а также принятые на половину ставки (оклада) в соответствии с трудовым договором, включаются в списочную численность работников организации. В списочной численности указанные работники учитываются за каждый календарный день как целые единицы, включая нерабочие дни недели, обусловленные при приеме на работу.

Лица, работавшие неполное рабочее время в соответствии с трудовым договором или переведенные с письменного согласия работника на режим неполного рабочего времени, при определении среднесписочной численности работников учитываются пропорционально отработанному времени (п. п. 9.5 и 11.3 Порядка заполнения и предоставления формы федерального статистического наблюдения, утв. Постановлением Росстата от 27 октября 2005 г. N 73).

Установленные трудовым законодательством гарантии, обеспечивающие установление благоприятного режима труда и отдыха, включают также правила, касающиеся продолжительности ежедневной работы, сокращения времени работы в предпраздничные, предвыходные дни и в ночное время.

Продолжительность ежедневной работы традиционно определяется правилами внутреннего распорядка или графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников с соблюдением установленной законодательством нормальной или сокращенной продолжительности рабочей недели. При разработке и утверждении названных актов должны учитываться также требования законодательства относительно допустимой продолжительности ежедневной работы ряда категорий работников. В частности, ст. 94 ТК РФ устанавливает, что продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, от 16 до 18 лет - 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа;
- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

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

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Вместе с этим ч. 3 ст. 94 ТК РФ предусматривает, что коллективным договором может быть допущено увеличение указанной продолжительности ежедневной работы (смены) при условии соблюдения установленной для них предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Представляется, что этот новый подход к установлению режимов труда для работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях, не должен получить широкого распространения. Во-первых, на работах, где полагается сокращенный рабочий день в связи с неблагоприятными условиями труда (шум, вибрация и т.д.) и где труд сопряжен с повышенным нервно-психическим напряжением и напряжением зрения, издавна не рекомендовалось применять какие-либо графики со сменами, превышающими установленную законодательством продолжительность рабочего дня <1>.

<1> См.: Руководство по физиологии труда / Под ред. З.М. Золиной, Н.Ф. Измерова. М., 1983. С. 480; Межотраслевые рекомендации по разработке рациональных режимов труда и отдыха. 2-е изд. М., 1975. С. 89.

Во-вторых, в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями к условиям труда, утверждаемыми исходя из 8-часового рабочего дня, при установлении на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ежедневной продолжительности рабочего времени, превышающей допустимую законодательством, помимо соблюдения гигиенических нормативов и еженедельной нормы рабочего времени, необходимо в каждом конкретном случае согласовать этот вопрос с территориальным управлением Роспотребнадзора с учетом показателей здоровья работников (по данным периодических медицинских осмотров работников и др.), наличия жалоб на условия труда и иных неблагоприятных факторов <1>.

<1> См.: пункт 3 раздела "Основные понятия, используемые в руководстве" // Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Р 2.2.2006-05, утв. Главным государственным врачом РФ 29 июля 2005 г.

В-третьих, соблюдение гигиенических нормативов не исключает нарушения состояния здоровья у лиц с повышенной чувствительностью, которые могут оказаться в числе работников, занятых в неблагоприятных условиях и работающих по указанному режиму.

С учетом сказанного представляется, что увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с максимально допускаемой законодательством продолжительностью ежедневной работы, можно разрешить лишь в исключительных случаях, т.е. на ограниченный срок и только при наличии соответствующего заключения территориального органа Роспотребнадзора.

Для некоторых категорий работников максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) и порядок ее установления регулируются не Трудовым кодексом, а иными федеральными законами.

Например, в соответствии со ст. 28 Федерального закона "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей" в повседневной деятельности ежедневная продолжительность рабочего времени спасателей профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками дежурств, расписаниями занятий или иных мероприятий по специальной подготовке.

При проведении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций продолжительность рабочего дня спасателей может быть изменена и установлена руководителями ликвидации чрезвычайных ситуаций с учетом характера чрезвычайных ситуаций, особенностей проведения работ по их ликвидации и медицинских рекомендаций.

Возможность установления иного порядка регулирования продолжительности ежедневной работы согласно ч. 4 ст. 94 ТК РФ предусмотрена также в отношении творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов и других лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений. В соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений, ежедневная продолжительность их рабочего времени будет устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором <1>.

<1> См.: Постановление Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. N 252 "Об утверждении Перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций, кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации" // Российская газета. 2007. 15 мая.

Сокращение продолжительности работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней является одной из мер, направленных на создание работникам условий для организации отдыха и обеспечение наилучшего использования ими свободного времени, увеличивающегося за счет праздничных и выходных дней (расширение возможностей для посещения театров и концертных залов, поездок на экскурсии, на дачи и т.д.).

В соответствии с ч. 1 ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Данная льгота распространяется на всех работников. Уменьшение продолжительности предпраздничных рабочего дня или рабочей смены не производится только в тех случаях, когда нерабочему праздничному дню предшествует выходной день по календарю или графику, так как в данном случае рабочий день (смена) не предшествует непосредственно нерабочему праздничному дню.

Для случаев, когда в непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ сокращение рабочей смены накануне праздничных дней по условиям производства невозможно, Трудовой кодекс предусматривает, что за переработку в эти дни предоставляется дополнительное время отдыха или с согласия работника производится оплата по нормам, установленным для сверхурочной работы (ч. 2 ст. 95 ТК РФ).

Перечень производств и работ, где по характеру работы работникам не может быть уменьшена продолжительность рабочего времени в предпраздничные дни, на практике указывается в коллективном договоре.

Сокращенная продолжительность рабочего времени накануне выходных дней установлена только применительно к шестидневной рабочей неделе. При такой рабочей неделе продолжительность работы не может превышать 5 часов (ч. 3 ст. 95 ТК РФ).

В тех случаях, когда решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

Продолжительность работы в ночное время. Работа в ночное время, которым признается время с 22 до 6 часов, характеризуется некоторыми особенностями. В частности, в ночные часы сопротивляемость организма воздействию неблагоприятных факторов (искусственного освещения, шума, повышенной температуры воздуха и т.д.) уменьшается, утомляемость возрастает, снижается производительность труда. Поэтому в целях охраны здоровья работников и улучшения производственных показателей продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час (ч. 2 ст. 96 ТК РФ). При этом необходимость отработки указанного часа в другое время не предусматривается.

В соответствии с ч. 3 ст. 96 ТК РФ правило о сокращении продолжительности смены при работе в ночное время не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (ст. 92 ТК РФ), и на работников, специально принятых для выполнения работы только в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

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

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ).

В силу указанных выше особенностей ночного труда привлечение некоторых категорий работников к ночному труду законодательством ограничивается: запрещается вовсе или допускается только с согласия привлекаемых работников.

Так, согласно ч. 5 ст. 96 ТК РФ к работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие

уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Кроме того, законодательство не связывает требование об ограничении ночного труда для указанных категорий работников обязательно с работой в течение всей рабочей смены, поэтому соответствующее ограничение их труда в ночное время должно осуществляться и в тех случаях, когда на ночные часы приходится только часть смены.

Ограничение привлечения к работе в ночное время распространяется на все указанные выше категории работников независимо от того, в каких организациях они работают.

Круг работников, которых запрещается привлекать к ночным работам, является исчерпывающим и может расширяться для всех организаций только федеральным законом. Однако это не исключает возможности освобождения от ночных смен отдельных категорий работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями или трудовыми договорами, в том числе работников, которые до принятия Трудового кодекса освобождались от ночных работ в соответствии с подзаконными актами, например работников, имеющих заболевание туберкулезом. Рекомендацией МОТ N 178 (1990 г.) о ночном труде предлагается освобождать от ночных смен работников пожилого возраста, лиц, проходящих профессиональную подготовку, и др.

Порядок работы в ночное время творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации и профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, предполагается устанавливать коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора (ч. 6 ст. 96 ТК РФ) <1>.

<1> См.: Постановление Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. N 252 "Об утверждении Перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций, кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации" // Российская газета. 2007. 15 мая.

Привлечение к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Ограничение нормы продолжительности рабочего времени 40 часами в неделю означает, что превышение этой нормы работодателями по общему правилу не должно допускаться.

Привлечение к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени в силу ст. 3 Конвенции МОТ N 1 о рабочем времени в промышленности (1919 г.) может иметь место при несчастном случае или угрозе такого, в случае необходимости работ по ремонту машин или оборудования либо в случае непреодолимой силы, но лишь постольку, поскольку это необходимо во избежание серьезного нарушения нормальной деятельности предприятия, т.е. в исключительных случаях.

Статья 97 ТК РФ разрешает привлекать работников к работе за пределами установленной им продолжительности рабочего времени для выполнения сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ), а также для выполнения трудовых обязанностей работниками, занятыми на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

Сверхурочной работой согласно ч. 1 ст. 99 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ) признается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени - ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Данное понятие сверхурочной работы следует признать более точным по сравнению с прежним, поскольку сверхурочная работа всегда производится конкретными работниками и не вообще сверх установленной продолжительности рабочего времени, а за пределами их ежедневной работы (смены) или сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается лишь с его письменного согласия и в строго указанных случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена

(закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником (ч. 2 ст. 99 ТК РФ).

Вместе с этим устранено имевшее место в прежней редакции данной статьи упущение - восполнено отсутствие нормы, позволяющей привлечь работника к сверхурочной работе без его согласия в случаях возникновения различных чрезвычайных обстоятельств, что не противоречит международным нормам и ч. 4 ст. 4 ТК РФ.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч. 3 ст. 99 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочной работе допускается и в других случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 99 ТК РФ).

Эта норма позволяет работодателю вводить сверхурочные работы с согласия работников и в случаях, не являющихся исключительными, что идет вразрез с упомянутой Конвенцией МОТ N 1. В целях сокращения оснований для привлечения к сверхурочным работам указанную норму из ст. 99 ТК РФ целесообразно исключить и тем самым повысить уровень гарантий охраны труда.

Основанием для привлечения к сверхурочной работе является приказ (распоряжение) работодателя. Если о привлечении работника к сверхурочной работе не было издано соответствующего приказа, но установлено, что имелось устное распоряжение кого-либо из руководителей (например, мастера), то выполненная работа также считается сверхурочной.

Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ч. 1 ст. 152 ТК РФ).

Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, выполненная в этой же организации в порядке совместительства, не считается сверхурочной. Не является сверхурочной работой и переработка сверх установленной продолжительности рабочего времени работников с ненормированным рабочим днем.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год и подлежат точному учету в таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы (форма N Т-12).

Имея в виду, что работа в сверхурочное время неблагоприятна для работников, Трудовой кодекс устанавливает категории работников, которых запрещается привлекать к сверхурочным работам. Так, согласно ч. 5 ст. 99 к сверхурочным работам не допускаются беременные женщины, работники моложе 18 лет и другие категории работников в соответствии с федеральным законом. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, теперь могут допускаться к таким работам с их письменного согласия и при условии, если сверхурочные работы не запрещены им по медицинским показаниям. Аналогичный порядок закреплен и в отношении инвалидов. При этом и те и другие должны быть ознакомлены под роспись со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Указанные гарантии распространяются также на работников, имеющих детей-инвалидов; работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским

заключением (ч. 3 ст. 259 ТК РФ); отцов, воспитывающих детей соответствующего возраста без матери, и на опекунов (попечителей) несовершеннолетних детей (ст. 264 ТК РФ).

Запрещение сверхурочных работ осуществляется только федеральными законами. Однако для некоторых категорий работников запрет сверхурочных работ установлен подзаконными актами. К таким работникам относятся лица, больные открытой формой туберкулеза, работники, занятые производством особо вредных веществ, на работах с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений, на виброопасных и других работах. До принятия соответствующих законов в соответствии со ст. 423 подзаконные акты о запрещении сверхурочных работ сохраняют свое значение. Кроме того, ограничение сверхурочных работ для определенных категорий работников может быть установлено коллективными договорами и соглашениями. Например, в упомянутой Рекомендации МОТ N 178 (1990 г.) о ночном труде указывается, что трудящиеся, работающие в ночное время, занятые на работах, связанных с особыми опасностями или большим физическим и умственным напряжением, не должны выполнять сверхурочную работу до или после ежедневной рабочей смены, включающей работу в ночное время, за исключением случаев действия непреодолимой силы, производственной аварии или угрозы ее наступления.

Другой, помимо сверхурочной, работой за пределами установленной продолжительности рабочего времени является работа, выполняемая работником на условиях ненормированного рабочего дня.

Ненормированный рабочий день - это такой режим работы, в соответствии с которым отдельные работники по распоряжению работодателя могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст. 101 ТК РФ) <1>.

<1> Примерный образец коллективного договора, разработанный в соответствии с Постановлением Исполкома ФНПР от 28 января 2002 г. N 1-3, рекомендует предусматривать в колдоговорах, что перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом не с учетом мнения представительного органа работников, а по согласованию с ним.

Как следует из содержания ст. 101 ТК РФ, в ней отсутствуют критерии для определения категорий работников, которым можно устанавливать ненормированный рабочий день. На практике при решении данного вопроса в сфере производства принимаются во внимание степень ответственности работников за организацию трудовой деятельности на вверенном участке работы и за принимаемые в связи с этим решения; увеличение объема работы в определенные периоды, например при проведении инвентаризации, подведении ежегодных балансов, составлении годовых отчетов и т.д. Ненормированный рабочий день устанавливается обычно руководителям организаций, структурных подразделений, главным и ведущим специалистам.

В организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета, в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности <1>.

<1> Пункт 2 Правил предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета, утв. Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. N 884 // СЗ РФ. 2002. N 51. С. 5081.

Для рабочих ненормированный рабочий день по общему правилу не устанавливается, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами. Например, такой режим разрешено устанавливать водителям легковых автомобилей (кроме автомобилей-такси), а также водителям автомобилей экспедиций и изыскательских партий, занятым на геолого-разведочных, топографо-геодезических и изыскательских работах в полевых условиях (п. 14 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. Приказом Минтранса России от 20 августа 2004 г. N 15 <1>).

<1> БНА. 2004. N 45. С. 11.

Объем работы лиц с ненормированным рабочим днем должен определяться с таким расчетом, чтобы они могли выполнять его, как правило, в нормальное рабочее время. Кроме того, работодатель не вправе поручать работнику выполнение работ, не определенных его трудовой функцией. Если работник с ненормированным днем распределяет время работы по своему усмотрению, то предварительного указания руководителя организации о работе за пределами нормального рабочего времени не требуется.

На работников с ненормированным рабочим днем распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, перерывов для отдыха и приема пищи, порядок учета рабочего времени в организации. Эти лица на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни.

За работу в режиме ненормированного рабочего дня полагается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех дней. Максимальная продолжительность указанного отпуска законодательством не установлена. На практике отпуск за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом объема работы, сложности и напряженности труда.

В тех случаях, когда в организациях, а также в отдельных производствах, цехах, участках и на некоторых видах работ по условиям производства не может быть соблюдена установленная для занятых в них категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность работы, допускается отработка средней величины установленной нормы рабочего времени за определенный период, с тем чтобы продолжительность рабочего времени за этот период не превышала нормального числа часов, т.е. допускается введение суммированного учета рабочего времени за учетный период. Длительность учетного периода может составлять один месяц, квартал и другие периоды, но не должна превышать одного года (ст. 104 ТК РФ). В частности, различные варианты графиков сменности, применяемые в непрерывном производстве, основываются на суммированном учете рабочего времени. Суммированный учет рабочего времени вводится для работников транспорта, торговли, работников театров, работа которых непосредственно связана с проведением и обслуживанием спектаклей и репетиций, работников сельского хозяйства в период напряженных полевых работ и др.

Суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год устанавливается также при вахтовом методе работы - особой форме осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или в районах с особыми природными условиями (ст. 297 ТК РФ).

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке. Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев (ст. 299 ТК РФ).

Учетный период при работе вахтовым методом охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени (ст. 300 ТК РФ).

На работах, где возможно соблюдение ежедневной или еженедельной продолжительности работы, суммированный учет рабочего времени вводится не должен.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего распорядка организации, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

При введении суммированного учета рабочего времени определяются категории работников, на которых он распространяется, длительность учетного периода, минимальная и максимальная продолжительность рабочих смен, периоды отдыха от работы и др.

Нормальная продолжительность рабочего времени за учетный период определяется исходя из продолжительности рабочей недели, установленной для соответствующей категории работников.

При исчислении нормального числа рабочих часов за учетный период часы, приходящиеся по графику или распорядку на время предусмотренных законодательством отпусков, праздничных нерабочих дней, выполнения государственных или общественных обязанностей, на периоды временной нетрудоспособности, из подсчета исключаются.

Максимально допустимую продолжительность рабочих смен при суммированном учете рабочего времени Трудовой кодекс не устанавливает. Однако это не означает, что исходя из

интересов производства и соображений удобства для работников можно устанавливать рабочие смены какой угодно длительности, например 12-часовые и более продолжительные смены.

Общеизвестно, что продолжительность ежедневной работы оказывает влияние на работоспособность и самочувствие человека. Длительная непрерывная работа в течение рабочей смены утомляет работника, приводит к снижению его работоспособности к концу рабочего дня (смены): уменьшению скорости рабочих движений, ослаблению внимания, совершению ошибок в процессе работы, снижению производительности труда, истощению резервов его здоровья и др.

При разработке режимов труда и отдыха с суммированным учетом рабочего времени, как и при решении других вопросов режима рабочего времени, необходимо исходить из основного принципа охраны труда - обеспечения приоритета сохранения здоровья работников. Традиционно даже в отраслях хозяйства, где имеются существенные особенности организации производства и труда (лесная промышленность и лесное хозяйство, сельское хозяйство и др.), законодательно установлено, что продолжительность рабочих смен с суммированным учетом рабочего времени не может превышать 10 часов.

Введение смен большей продолжительности допускается, как правило, при соблюдении определенных требований. Например, в отношении водителей автомобилей предусмотрено, что при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) не может устанавливаться более 10 часов. Только водителям, осуществляющим перевозки для учреждений здравоохранения, организаций коммунальных служб, телеграфной, телефонной и почтовой связи, разрешено увеличивать длительность ежедневной работы (смены) до 12 часов в случаях, если продолжительность управления автомобилем в течение смены не превышает 9 часов <1>.

<1> См.: пункты 9 - 12 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. Приказом Министерства транспорта РФ от 20 августа 2004 г. N 15.

Одной из форм организации рационального использования рабочего времени является допускаемая ст. 102 ТК РФ работа в режиме гибкого рабочего времени (ГРВ). При такой организации работы начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Применение ГРВ имеет целью обеспечение наилучшего сочетания социальных и личных интересов работников с интересами производства, поскольку позволяет работникам решать свои личные дела (проводить детей в дошкольные учреждения и в школу, посещать врачей, официальные учреждения и т.д.) во вне рабочее время и более эффективно использовать рабочий день. Однако необходимо иметь в виду, что в непрерывных производствах, в условиях трехсменной работы в прерывных производствах, при двухсменной работе, когда отсутствуют свободные рабочие места на стыках смен, а также в других случаях, определяемых спецификой производств, вводить такие режимы не рекомендуется (см. Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. N 162/12-55).

Основой применения режимов ГРВ является суммированный учет рабочего времени, при котором требуется полная отработка установленной продолжительности рабочего времени в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Составными элементами режимов гибкого рабочего времени являются:

- переменное (гибкое) время в начале и конце рабочего дня (смены), например приходиться на работу с 7.00 до 10.00 и заканчивать работу также в трехчасовом интервале (с 16.00 до 19.00) по своему усмотрению;

- фиксированное время - время обязательного присутствия на работе всех работающих в данном подразделении организации, например в течение 2 часов в первой половине рабочего дня (с 10.00 до 12.00) и 2 часов во второй половине (с 14.00 до 16.00);

- перерыв для отдыха и питания, который обычно разделяет фиксированное время на две примерно равные части и не включается в рабочее время;

- продолжительность учетного периода, определяющая календарное время, в течение которого каждым работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочего времени.

При этом, как правило, максимально допустимая продолжительность рабочего дня в отдельные рабочие дни не может превышать 10 часов. В исключительных случаях, определяемых условиями производства, максимальная продолжительность пребывания на работе (вместе с перерывом для отдыха и питания) допускается в пределах 12 часов.

Конкретная продолжительность составных элементов режимов гибкого рабочего времени и тип ученого периода устанавливаются непосредственно в организациях. Учет рабочего времени при применении ГРВ производится в общеустановленном порядке.

Рациональному использованию рабочего времени способствует также разделение рабочего дня на части. По общему правилу норма часов ежедневной работы (рабочий день, рабочая смена) распределяется таким образом, чтобы она была отработана работником при одном перерыве для обеда и отдыха продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Однако ст. 105 ТК РФ допускает из данного правила исключение, согласно которому на работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части, между которыми устанавливается перерыв свыше 2 часов либо 2 и больше перерыва, включая обеденный. При этом общая продолжительность ежедневной работы не должна превышать установленной законодательством и графиком сменности длительности.

Разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

В таком локальном нормативном акте устанавливаются перечень работников, для которых вводится раздробленный рабочий день; величина частей, на которые разделен рабочий день; продолжительность перерывов между ними; срок действия акта и другие положения, например о доплате за работу по указанному режиму.

На практике разделение рабочего дня на части применяется на предприятиях торговли, общественного питания, в организациях связи, жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения и др. Рабочий день обычно делится на две части с перерывом более 2 часов, включая время перерыва для отдыха и питания. Время перерывов не оплачивается, во время этих перерывов работники могут отлучаться с места выполнения работы по своему усмотрению.

В организациях, на которые распространяются отраслевые положения о рабочем времени и времени отдыха (например, автомобильный транспорт, эксплуатационные организации связи), локальные нормативные акты о разделении рабочего дня на части разрабатываются с учетом таких положений.

Сменная работа. Применение в современном производстве технологических процессов, превышающих допустимую продолжительность ежедневной работы, а также задача наиболее эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг обуславливают необходимость организации работы персонала в две, три или четыре смены.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении таких графиков работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, прилагаются к коллективному договору либо могут оставаться самостоятельным локальным нормативным актом. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

Если введение графика сменности (например, вместо работы в две смены устанавливается работа в три смены) связано с изменением организационных или технологических условий труда, о введении нового графика сменности работники должны быть уведомлены работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

Графики сменности предусматривают количество смен, продолжительность ежедневной работы, продолжительность межсменного и еженедельного непрерывного отдыха, порядок чередования смен и др.

Необходимое количество рабочих смен определяется исходя из характера производства и производственных задач, решаемых организацией в сфере производства материальных ценностей или услуг.

Продолжительность ежедневной работы должна определяться графиком с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочей недели (ст. ст. 91 и 92 ТК РФ), а также с учетом предельно допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТК РФ).

Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть (вместе со временем обеденного перерыва) не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене (п. 11 Постановления СНК СССР от 24 сентября 1929 г.) <1>.

<1> СЗ СССР. 1929. N 63. С. 586.

В тех случаях, когда в соответствии с законодательством продолжительность смены по графику больше 8 часов, длительность ежедневного отдыха между сменами уменьшается, что компенсируется соответствующим увеличением еженедельного непрерывного отдыха.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть различной, однако в среднем за принятый учетный период норма продолжительности этого отдыха, установленная ст. 110 ТК РФ, должна соблюдаться.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, указанных в ст. 113 ТК РФ.

Порядок чередования смен должен быть равномерным. Это означает, что переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, через каждую неделю в соответствии с графиком сменности.

Применяемые на практике графики сменности предусматривают прямой порядок чередования работников по сменам (после первой смены работник переходит во вторую, а затем в третью: I-II-III-I) или обратный (после первой смены работник переходит в третью, затем во вторую, и цикл повторяется снова: I-III-II-I).

Из указанных способов чередования работников по сменам более предпочтительным признается прямой порядок чередования смен, так как он соответствует естественному суточному течению биологических ритмов человека <1>.

<1> Руководство по физиологии труда / Под ред. З.М. Золиной и Н.Ф. Измерова. М., 1983. С. 478.

В тех случаях, когда число рабочих и выходных дней по графику не совпадает с календарной неделей, переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, после выходного дня по графику.

В непрерывных производствах, где невозможно организовать режим работы персонала по пятидневной или шестидневной рабочей неделе, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывное обслуживание производственного процесса, работу персонала сменами постоянной продолжительности, регулярные выходные дни для каждой бригады, постоянный состав бригад и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Типичным примером являются четырехбригадные графики сменности, по которым ежесуточно работают три бригады - каждая в своей смене, а одна из бригад поочередно отдыхает.

По общему правилу график работы, утвержденный в установленном порядке, обязателен для работодателя. Вызов работника для выполнения трудовых обязанностей (до начала смены, не в свою смену, в выходные и нерабочие праздничные дни) допускается только в порядке, предусмотренном законодательством (ст. ст. 99 и 113 ТК РФ). Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

График сменности обязателен также и для работников. Они не вправе без разрешения работодателя менять предусмотренную графиком очередность смен, выходить вместо своей смены по графику в другую смену.

Для работников, занятых на работах в многосменном режиме в соответствии с коллективными договорами или локальными нормативными актами, могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые отпуска с учетом производственных и финансовых возможностей организаций (ч. 2 ст. 116 ТК РФ), доплаты к заработной плате (ст. 149 ТК РФ) и льготы по социальному обслуживанию.

Установление рациональных режимов труда и отдыха работников помимо соблюдения законодательства о рабочем времени включает также необходимость соблюдения законодательства о времени отдыха: о предоставлении перерывов в течение рабочего дня, ежедневного (междусменного) отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни, предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. ст. 107 - 116 ТК РФ).

Так, для предупреждения снижения работоспособности и ослабления усталости, накопившейся за первую половину смены, согласно ст. 108 ТК РФ работникам в течение рабочего дня должен предоставляться перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. По мнению физиологов труда, перерыв на обед наиболее целесообразно предоставлять в середине рабочего дня или с отклонением от нее в пределах до одного часа. Оптимальная продолжительность обеденного перерыва составляет 40 - 60 мин. Эта длительность обуславливается, с одной стороны, количеством времени, необходимым для восстановления

физиологических функций до определенного уровня, обеспечивающего снятие утомления и более устойчивую работоспособность человека во второй половине рабочего дня; с другой стороны, количеством времени, необходимым для нормального приема пищи. При этом должны учитываться: удаленность рабочих мест от санитарно-бытовых помещений, столовых; количество в них посадочных мест, пропускная способность раздаточных и степень тяжести выполняемой работы, обуславливающей необходимый отдых после приема пищи <1>.

<1> Руководство по физиологии труда / Под ред. З.М. Золиной, Н.Ф. Измерова. М., 1983. С. 468.

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

Помимо перерывов для отдыха и питания, которые по общему правилу в рабочее время не включаются, на отдельных видах работ предусматривается необходимость предоставления работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда и включаемых в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего распорядка.

Включаемые в рабочее время специальные перерывы в необходимых случаях должны предоставляться также работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах и другим работникам. Работодатель обязан обеспечить в таких случаях оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

В целях поддержания у работников высокого уровня работоспособности и предупреждения утомления физиологи труда рекомендуют предоставлять им кратковременные регламентированные перерывы для отдыха. Количество таких перерывов, время их предоставления и продолжительность рекомендуется определять в зависимости от характера трудовой деятельности, глубины утомления и других производственных факторов. Наиболее благоприятным интервалом для отдыха признается время продолжительностью 5 - 7 минут <1>. Несмотря на то что предоставление таких перерывов уменьшает продолжительность рабочего времени, они способствуют снятию напряженности и усталости, предупреждают неизбежное в связи с этим снижение производительности труда.

<1> См.: Руководство по физиологии труда / Под ред. З.М. Золиной, Н.Ф. Измерова. М., 1983. С. 468 - 470.

Для отдельных категорий работников законодательством предусмотрена необходимость особого режима работы. Например, Положением о режиме труда работников виброопасных профессий, утв. Постановлением Совета Министров РСФСР от 7 июля 1972 г. <1> определено, что суммарное время работы в контакте с ручными машинами, вызывающими вибрацию в пределах санитарных норм, не должно превышать 2/3 рабочей смены. При этом продолжительность одноразового воздействия вибрации, включая микропаузы, входящие в данную операцию, не должна превышать для ручных машин 15 - 20 минут.

<1> Систематическое собрание действующего законодательства РСФСР. 1978. Т. 4. (ч. 1). С. 237.

При таком режиме труда (если прочие факторы соответствуют санитарным нормам) устанавливаются обеденный перерыв не менее 40 минут и два регламентированных перерыва (для активного отдыха, проведения производственной гимнастики по специальному комплексу и лечебно-профилактических процедур): через 1 - 2 часа после начала смены - 20 минут и через 2 часа после обеденного перерыва - 30 минут. Время регламентированных перерывов для отдыха, гимнастики и процедур включается в норму выработки. Сверхурочные работы с виброопасными машинами запрещены.

При работах на машинах, генерирующих общие вибрации (транспортные средства, самоходные машины и т.д.), в случае невозможности введения внутрисменных режимов устанавливаются режимы рабочих циклов путем организации комплексных бригад с взаимозаменяемостью профессий, а также путем совмещения профессий.

Перечень виброопасных профессий и режим труда работников таких профессий утверждаются работодателем (руководителем) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и по согласованию с органами санитарно-эпидемиологической службы.

В целях предотвращения неблагоприятного влияния на здоровье работников вредных факторов производственной среды и трудового процесса при использовании ими персональных электронно-вычислительных машин (ПЭВМ) режим их работы рекомендовано устанавливать в зависимости от вида и категории трудовой деятельности <1>.

<1> См.: приложение 7 к Гигиеническим требованиям к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03, утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 30 мая 2003 г. и введенным в действие Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 3 июня 2003 г. N 118 с 30 июня 2003 г. // Российская газета. 2003. N 120.

Виды трудовой деятельности разделяются на три группы: группа А - работа по считыванию информации с экрана ВДТ <1> с предварительным запросом; группа Б - работа по вводу информации; группа В - творческая работа в режиме диалога с ПЭВМ. При выполнении в течение рабочей смены работ, относящихся к разным видам трудовой деятельности, за основную работу с ПЭВМ следует принимать такую, которая занимает не менее 50% времени в течение рабочей смены или рабочего дня.

<1> ВДТ (видеодисплейные терминалы всех типов) - устройства отображения информации и игровые комплексы на базе ПЭВМ (п. 1.5 используемых в тексте работы Гигиенических требований к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы).

Для видов трудовой деятельности устанавливаются три категории тяжести и напряженности работы с ПЭВМ, которые определяются: для группы А - по суммарному числу считываемых знаков за рабочую смену, но не более 60000 знаков за смену; для группы Б - по суммарному числу считываемых или вводимых знаков за рабочую смену, но не более 40000 знаков за смену; для группы В - по суммарному времени непосредственной работы с ПЭВМ за рабочую смену, но не более 6 часов за смену.

В зависимости от категории трудовой деятельности и уровня нагрузки за рабочую смену при работе с ПЭВМ устанавливается суммарное время регламентированных перерывов (табл. 1).

Таблица 1

Суммарное время регламентированных перерывов
в зависимости от продолжительности работы,
вида и категории трудовой деятельности с ПЭВМ

Категория работы с ПЭВМ	Уровень нагрузки за рабочую смену при видах работ с ПЭВМ			Суммарное время регламентированных перерывов, мин.	
	группа А, количе- ство знаков	группа Б, количе- ство знаков	группа В, ч	при 8- часовой смене	при 12- часовой смене
I	До 20000	До 15000	До 2	50	80
II	До 40000	До 30000	До 4	70	110
III	До 60000	До 40000	До 6	90	140

Для предупреждения преждевременной утомляемости пользователей ПЭВМ рекомендуется организовывать рабочую смену путем чередования работ с использованием ПЭВМ и без него.

При возникновении у работающих с ПЭВМ зрительного дискомфорта и других неблагоприятных субъективных ощущений, несмотря на соблюдение санитарно-гигиенических и эргономических требований, рекомендуется применять индивидуальный подход с ограничением времени работы с ПЭВМ.

В случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия с ВДТ (набор текстов или ввод данных и т.п.) с напряжением внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды трудовой деятельности, не связанные с ПЭВМ, рекомендуется организация перерывов на 10 - 15 мин. через каждые 45 - 60 мин. работы.

Продолжительность непрерывной работы с ВДТ без регламентированного перерыва не должна превышать одного часа.

При работе с ПЭВМ в ночную смену (с 22 до 6 часов) независимо от категории и вида трудовой деятельности продолжительность регламентированных перерывов следует увеличивать на 30%.

Во время регламентированных перерывов с целью снижения нервно-эмоционального напряжения, утомления зрительного анализатора, устранения влияния гиподинамии и гипокинезии, предотвращения развития позотонического утомления целесообразно выполнять комплексы упражнений (приложения 9 - 11).

Работающим на ПЭВМ с высоким уровнем напряженности во время регламентированных перерывов и в конце рабочего дня рекомендуется психологическая разгрузка в специально оборудованных помещениях (комната психологической разгрузки).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников ряда отраслей хозяйства (транспорта, связи и др.), имеющих особый характер работы, в соответствии с ч. 2 ст. 100 ТК РФ определяются в порядке, установленном Правительством РФ. В частности, Постановлением Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. N 877 <1> предусмотрено, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха таких работников определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минздравсоцразвития России.

<1> СЗ РФ. 2002. N 50. С. 4952.

На основании данного Постановления во многих отраслях, где отдельные категории работников имеют особый характер работы, приняты положения о режиме рабочего времени и времени отдыха указанных работников, например:

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, утверждено Приказом Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. N 112 <1>;

<1> Российская газета. 2003. N 185.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей утверждено Приказом Минтранса России от 20 августа 2004 г. N 15;

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов, утверждено Приказом МПС России от 5 марта 2004 г. N 7 <1>;

<1> БНА ФОИВ. 2004. N 24. С. 34.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы, утверждено Приказом Росгидромета от 30 декабря 2003 г. N 272 <1>.

<1> БНА ФОИВ. 2004. N 14. С. 119.

Наряду с названными актами сохраняют свое значение отдельные положения, утв. Минтрудом России до принятия Трудового кодекса, и акты Госкомтруда СССР. К их числу можно отнести Положение о режиме труда и отдыха членов экипажей морских судов портового флота, утв. Постановлением Минтруда России от 3 июня 1997 г. N 27 <1>; Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве, и порядок оплаты труда при удлинённых и сокращённых рабочих сменах, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 29 октября 1980 г. N 330/П-12 <2>.

<1> Там же. 1997. N 7.

<2> Бюллетень Госкомтруда СССР. 1981. N 12. С. 3.

Учитывая, что применяемые в соответствии с ч. 2 ст. 100 ТК РФ положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, имеющих особый характер работы, не имеют общего значения, они в настоящей работе не рассматриваются.

Изложенное свидетельствует о том, что в настоящее время сформирована достаточная правовая основа для разработки в организациях рациональных режимов труда и отдыха. Однако установлению рациональных режимов труда и отдыха, обеспечивающих сохранение здоровья работающих, на практике не уделяется должного внимания. Согласно исследованию Росстата с 2001 по 2005 г. в 6 раз возросла численность работающих 41 - 50 часов в неделю и в 9 раз -

работающих 51 час и более в неделю. Россия оказалась в числе стран, где самый длинный в мире рабочий день (при закреплённой в Трудовом кодексе 40-часовой рабочей неделе). В ходе значительного числа проверок (4869) соблюдения законодательства о рабочем времени и времени отдыха, проведенных государственными инспекциями труда в 2005 г., выявлено 72935 нарушений. Установлено, что работники необоснованно привлекаются к сверхурочным работам и к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, имеет место превышение нормальной продолжительности рабочего времени, не ведется учет фактически отработанного рабочего времени и допускаются другие нарушения законодательства о рабочем времени и времени отдыха <1>. Это неизбежно ведет к истощению резервов здоровья работников и снижению их работоспособности. Поэтому работодатель должен добиваться решения производственных задач в рамках нормальной продолжительности рабочего времени.

<1> Домчева Е. Трудоголики поневоле // Российская газета. 2006. 14 апреля.

Глава 4. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

Уровень занятости населения на работах с вредными и (или) опасными условиями труда продолжает оставаться высоким. Это оказывает негативное воздействие на здоровье работающих, служит одной из причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, ухудшает качество занятости, не позволяет обеспечивать устойчивые и высокие темпы экономического роста <1>.

<1> Раздел II Программы социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2006 - 2008 гг.).

При указанных обстоятельствах особое значение приобретает соблюдение законодательства, направленного на профилактику несчастных случаев и повреждения здоровья работников, которая Федеральным законом от 30 июня 2006 г. отнесена к числу основных направлений государственной политики в области охраны труда.

Вредные и (или) опасные условия труда характеризуются соответствующими факторами производственной среды (физическими, химическими, биологическими) и факторами трудового процесса (его тяжестью и напряженностью), воздействие которых на работников может вызвать профессиональные заболевания или другие нарушения состояния здоровья, повреждение здоровья потомства <1>.

<1> См.: Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Руководство. Р 2.2.2006-05, разд. 1 - 3.

В целях предупреждения негативного воздействия указанных факторов на здоровье работников, занятых в неблагоприятных условиях, Трудовым кодексом предусмотрены обязательные медицинские осмотры работников, установлены сокращенное рабочее время и дополнительные отпуска, компенсации за работу в указанных условиях, обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты и другие меры.

§ 1. Медицинские осмотры некоторых категорий работников

В соответствии со ст. 213 ТК РФ некоторые категории работников должны проходить обязательные медицинские осмотры. К их числу относятся прежде всего работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта. Они проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования) (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других организаций проходят указанные медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ч. 2 ст. 213 ТК РФ).

Вредные и (или) опасные производственные факторы, влияющие на здоровье работников в процессе труда, работы, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические

медицинские осмотры (обследования), и порядок их проведения определяются Правительством РФ либо нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством РФ.

Именно такими нормативными правовыми актами в первую очередь надлежит руководствоваться при организации медицинских осмотров значительного числа работников.

Так, во исполнение Постановления Правительства РФ от 27 октября 2003 г. N 646 Минздравсоцразвития России Приказом от 16 августа 2004 г. N 83 <1> утвердил:

<1> БНА ФОИВ. 2004. N 38. С. 23.

Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);

Перечень работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);

Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными (или) опасными производственными факторами.

Необходимо также иметь в виду, что сохраняет свое значение Перечень общих медицинских противопоказаний к допуску в контакт с вредными, опасными веществами и производственными факторами, который дан в приложении 4 к Приказу Минздравмедпрома России от 14 марта 1996 г. N 90.

В Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, влияющих на здоровье работников в процессе труда, включены:

1) химические факторы: химические вещества, обладающие выраженными особенностями действия на организм (аллергены, канцерогены <1>, вещества опасные при воздействии на репродуктивную функцию и многие другие); вещества и соединения, объединенные химической структурой (алюминий, его сплавы и неорганические соединения, бериллий и его соединения, бор и его соединения и т.д.); сложные химические смеси, композиции, химические вещества определенного назначения (красители и пигменты органические, пестициды, полиамиды и др.);

<1> Перечень канцерогенных веществ утвержден Главным санитарным врачом РФ 23 декабря 1998 г. В него включены как вещества, продукты, производственные процессы и факторы с доказанной канцерогенностью для человека, так и вещества, продукты, лекарственные препараты и производственные процессы, вероятно канцерогенные для человека. Лица, оставившие производство, на котором применялись или производились канцерогенные вещества и продукты, подлежат систематическому медицинскому наблюдению с участием специалиста-онколога и должны регистрироваться в лечебно-профилактических учреждениях по месту жительства или прежней работы (Охрана труда и социальное страхование. 1999. N 7. С. 90).

2) биологические факторы (ферментные препараты, биостимуляторы, биологические токсины и пр.);

3) физические факторы (ионизирующие излучения, ультрафиолетовое излучение, производственная вибрация, производственный шум, ультразвук и др.);

4) факторы трудового процесса (физические перегрузки при подъеме и перемещении груза вручную, зрительно напряженные работы, перенапряжение голосового аппарата, обусловленное профессиональной деятельностью и т.д.).

В Перечень работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), включены работы на высоте, верхолазные работы, работа крановщика (машиниста крана), работа лифтера скоростных лифтов, подводные работы, подземные работы и многие другие.

Приказом Минздравсоцразвития России от 16 мая 2005 г. N 338 <1> названный Перечень дополнен п. п. 17 - 31, предусматривающими работы, при выполнении которых необходимо прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров, ранее содержащиеся в других нормативных правовых актах. К таким работам относятся работы по непосредственному управлению транспортными средствами; работы в организациях пищевой промышленности, базах и складах продовольственных товаров, где имеется контакт с пищевыми продуктами; работы в организациях общественного питания; работы в лечебно-профилактических учреждениях, включая работы медицинского персонала родильных домов (отделений), санаториев; пансионатах; работы в организациях бытового обслуживания (банщики, работники душевых, парикмахерских), работы в бассейнах, водолечебницах и т.д.).

<1> БНА ФОИВ. 2005. N 24. С. 65.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления в отдельных организациях могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению медицинских осмотров (обследований) (ч. 4 ст. 213 ТК РФ).

Согласно установленному Приказом Минздравсоцразвития России от 16 августа 2004 г. N 83 Порядку проведения предварительных и периодических медицинских осмотров некоторых категорий работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными условиями, предварительные периодические медицинские осмотры (обследования) работников проводятся медицинскими организациями, имеющими лицензию на указанный вид деятельности.

Работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в течение 5 лет и более, периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся в центрах профпатологии и других медицинских организациях, имеющих лицензии на экспертизу профпригодности и экспертизу связи заболевания с профессией, один раз в 5 лет.

Руководитель медицинской организации, осуществляющей предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утверждает состав медицинской комиссии, председателем которой должен быть врач-профпатолог или врач иной специальности, имеющий профессиональную подготовку по профпатологии, членами комиссии - специалисты, прошедшие в рамках своей специальности подготовку по профессиональной патологии. Комиссия определяет виды и объемы необходимых исследований с учетом специфики действующих производственных факторов и медицинских противопоказаний к осуществлению или продолжению работы на основании действующих нормативных правовых актов.

Работодатель со своей стороны определяет контингенты работников и составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), с указанием участков, цехов, производств, вредных работ и вредных и (или) опасных производственных факторов, оказывающих воздействие на работников, и после согласования с территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека направляет его за 2 месяца до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических медицинских осмотров (обследований).

Медицинская организация на основании полученного от работодателя поименного списка работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), утверждает совместно с работодателем календарный план проведения медицинских осмотров (обследований).

Для прохождения предварительного медицинского осмотра (обследования) работник представляет направление, выданное работодателем, в котором указываются вредные и (или) опасные производственные факторы и вредные работы, а также паспорт или другой документ, его заменяющий, амбулаторную карту или выписку из нее с результатами периодических осмотров по месту предыдущих работ и в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, - решение врачебной психиатрической комиссии.

Периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся с целью:

- динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска;

- выявления общих заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов;

- своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников.

Частота проведения периодических медицинских осмотров (обследований) определяется территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека совместно с работодателем исходя из конкретной санитарно-гигиенической и эпидемиологической ситуации. При этом периодические медицинские осмотры (обследования) должны проводиться не реже чем один раз в два года.

Периодические медицинские осмотры (обследования) работников могут проводиться досрочно в соответствии с медицинским заключением или по заключению территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека с обязательным обоснованием в направлении причины досрочного (внеочередного) осмотра (обследования).

Заключение медицинской комиссии и результаты медицинского осмотра (обследования) как предварительного, так и периодического, а также выписка из амбулаторной карты работника вносятся в карту предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).

Медицинская организация совместно с территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и представителем работодателя обобщает результаты проведенных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников и составляет заключительный акт по его итогам в четырех экземплярах. Заключительный акт в течение 30 дней должен быть представлен медицинской организацией работодателю, территориальному органу Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и центру профпатологии.

Работник информируется о результатах проведенного медицинского осмотра (обследования).

В случае если при проведении периодического медицинского осмотра (обследования) возникают подозрения на наличие у работника профессионального заболевания, медицинская организация направляет его в установленном порядке в центр профпатологии на экспертизу для выявления связи заболевания с профессией.

Центр профпатологии при установлении связи заболевания с профессией составляет медицинское заключение и в трехдневный срок направляет соответствующее извещение в территориальный орган Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, работодателю, страховщику и в медицинскую организацию, направившую работника.

Работник, у которого установлен диагноз профессионального заболевания, центром профпатологии направляется с соответствующим заключением в медицинскую организацию по месту жительства, которая оформляет документы для представления на медико-социальную экспертизу.

Отдельные категории работников проходят медицинские осмотры по специальным правилам. Например, ст. 9 Федерального закона от 30 марта 1995 г. N 38-ФЗ "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)" <1> предусмотрены обязательные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников отдельных профессий, производств и организаций для выявления ВИЧ-инфекции. Перечень таких работников утвержден Постановлением Правительства РФ от 4 сентября 1995 г. N 877 <2>.

<1> СЗ РФ. 1995. N 14. С. 1212; 2000. N 33. С. 3348.

<2> СЗ РФ. 1995. N 37. С. 3624.

В этот Перечень включены:

- врачи, средний и младший медицинский персонал центров по профилактике и борьбе со СПИДом, учреждений здравоохранения, специализированных отделений и структурных подразделений учреждений здравоохранения, занятые непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием, а также проведением судебно-медицинской экспертизы и другой работы с лицами, инфицированными вирусом иммунодефицита человека, имеющие с ними непосредственный контакт;

- врачи, средний и младший медицинский персонал лабораторий (группы персонала лабораторий), которые осуществляют обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование крови и биологических материалов, полученных от лиц, инфицированных вирусом иммунодефицита человека;

- отдельные категории научных работников и специалистов научно-исследовательских учреждений, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

Перечень конкретных должностей и профессий указанных выше работников определяется руководителем соответствующей организации.

Специальными актами регулируется также организация медицинских осмотров некоторых категорий работников железнодорожного транспорта. Так, Постановлением Правительства РФ от 8 сентября 1999 г. N 1020 утвержден отдельный Перечень профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам <1>.

<1> Там же. 1999. N 37. С. 4506.

Порядок проведения таких осмотров регулируется Положением о порядке проведения обязательных предварительных, при поступлении на работу, и периодических медицинских осмотров на федеральном железнодорожном транспорте, утв. Приказом МПС России от 29 марта 1999 г. N 6ц <1>.

<1> Трудовое законодательство России 1997 - 2000 гг. М., 2000. Т. II. С. 456.

Согласно данному Положению обязательным медицинским осмотрам подлежат:

- лица, поступающие на работу, и работники железнодорожного транспорта, непосредственно связанные с движением поездов;

- лица, поступающие на работу, и работники железнодорожного транспорта, связанные с воздействием на них опасных и вредных производственных факторов либо выполнением работ, на которых обязательны предварительные и периодические осмотры в соответствии с названными выше перечнями вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, утв. Минздравсоцразвития России.

Помимо указанных категорий работников обязательным медицинским осмотрам подлежат и другие лица, поступающие на работу, и работники железнодорожного транспорта (см. п. п. 4.2 - 4.4 Приказа МПС России N 6ц).

Решение о проведении обязательных медицинских осмотров конкретных работников железнодорожного транспорта принимает комиссия в составе представителей работодателя, профсоюзной организации и центра санитарно-эпидемиологического надзора системы здравоохранения МПС России.

Досрочные обязательные медицинские осмотры работников, связанных с движением поездов, проводятся по решению врачебной экспертной комиссии при наличии медицинских показаний.

Для отдельных категорий работников помимо предварительных и периодических медицинских осмотров предусмотрено прохождение психофизиологических обследований, а также предсменных медицинских осмотров, медицинских осмотров после окончания рабочей смены и др.

Так, для снижения вероятности аварий в связи с неправильными действиями персонала объектов использования атомной энергии (атомных станций, исследовательских реакторов, судов с ядерными энергетическими установками, пунктов хранения радиоактивных отходов и др.) из-за отклонений в состоянии здоровья отдельных работников проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (ежегодные) медицинские осмотры и психофизиологические обследования работников этих объектов.

Оперативный персонал таких объектов проходит дополнительно предсменные осмотры, имеющие целью предотвратить допуск к работе специалистов в нетрудоспособном состоянии, обусловленном болезнью, интоксикацией, расстройством адаптации.

Перечень медицинских противопоказаний и должностей, на которые распространяются данные противопоказания, а также требования к проведению медицинских осмотров и психофизиологических обследований работников объектов использования атомной энергии утверждены Постановлением Правительства РФ от 1 марта 1997 г. N 233 <1>.

<1> СЗ РФ. 1997. N 10. С. 1176.

Помимо предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров прохождение медицинских осмотров до и после смены предусмотрено и для персонала объектов по хранению и уничтожению химического оружия (ст. 14 Федерального закона "Об уничтожении химического оружия") <1>.

<1> Там же. N 18. С. 2105.

Специальный порядок прохождения предварительных и периодических медицинских осмотров и обследований в целях своевременного выявления нарушений здоровья и предупреждения снижения профессиональной работоспособности установлен также для спасателей. Спасателями могут быть граждане, подготовленные и аттестованные на проведение аварийно-спасательных работ. На основании трудового договора они зачисляются в профессиональные аварийно-спасательные службы и аварийно-спасательные формирования федеральных органов исполнительной власти, субъектов РФ, организаций, где предусмотрено наличие таких служб или формирований, а также органов местного самоуправления, и другие аварийно-спасательные формирования, созданные в установленном порядке для решения задач по профилактике и ликвидации чрезвычайных ситуаций (ст. ст. 1, 6 - 9, 25 Федерального закона "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей" и п. 7 Положения о бесплатной медицинской реабилитации спасателей в Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 31 октября 1996 г. N 1312) <1>.

<1> Там же. 1995. N 35. С. 3503; 1996. N 46. С. 5253.

Помимо предварительных медицинских осмотров спасатели должны проходить следующие периодические осмотры и обследования:

- плановые (углубленные) медицинские обследования один раз в году, если по медицинским показаниям не предусмотрены более частые осмотры и обследования;
- предэкспедиционные - перед отъездом в район чрезвычайной ситуации;
- текущие - ежедневно в ходе ликвидации чрезвычайной ситуации (после окончания рабочей смены);
- послеекспедиционные - не позднее 7 дней после прибытия из района чрезвычайной ситуации к месту постоянной работы.

Плановые, пред- и послеекспедиционные медицинские осмотры и обследования проводятся в медицинских учреждениях, к которым прикреплен спасатель.

Текущие медицинские осмотры и обследования проводятся штатным медицинским персоналом аварийно-спасательных служб и формирований, медицинским персоналом медицинских формирований и учреждений, расположенных в районе чрезвычайной ситуации, независимо от их ведомственной принадлежности.

В соответствии со ст. 20 Федерального закона от 10 декабря 1995 г. N 196-ФЗ "О безопасности дорожного движения" <1> все юридические лица и индивидуальные предприниматели обязаны организовать проведение предрейсовых медицинских осмотров водителей.

<1> СЗ РФ. 1995. N 50. С. 4873.

Цель таких осмотров - выявление лиц, которые по медицинскими показаниям не могут быть допущены к управлению автомобилем с позиции обеспечения безопасности дорожного движения и охраны здоровья водителя и пассажиров, сохранения грузов.

Задача предрейсовых медицинских осмотров - выявить у водителей признаки начинающегося заболевания, употребления алкоголя, наркотических средств, запрещенных лекарственных препаратов, остаточных явлений алкогольной интоксикации, состояния утомления. Если указанные признаки выявляются при предрейсовом осмотре, водитель не должен допускаться к управлению транспортным средством.

Указанные медицинские осмотры могут проводиться как на базе организации, так и в медицинском учреждении на договорных условиях, при наличии лицензии на этот вид медицинской деятельности. Методическое руководство деятельностью медицинского работника осуществляет территориальное или ведомственное лечебно-профилактическое учреждение.

Для проведения предрейсовых медицинских осмотров водителей на базе организации работодатель должен выделить специально оборудованное помещение, оснащенное средствами связи, необходимыми мебелью и медицинскими приборами для измерения артериального давления, термометрами, шпателями, алкометром и экспресс-тестами на определение алкоголя и наркотиков и др., а также набором медикаментов для оказания неотложной медицинской помощи.

При предрейсовом медицинском осмотре водитель должен обязательно предъявить путевой лист. Если по состоянию здоровья он не допускается к управлению автотранспортом, ему выдается справка, в которой указывается причина отстранения от рейса <1>.

<1> См.: Методические рекомендации "Об организации проведения предрейсовых медицинских осмотров водителей транспортных средств", утв. Минздравом России и Минтрансом России 29 января 2002 г. // Новая аптека. 2004. N 7.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, в целях определения их пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению указанных видов деятельности проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в 5 лет в порядке, установленном Правительством РФ (ч. 5 ст. 213 ТК РФ) <1>.

<1> Примерный перечень видов деятельности, создающих повышенную опасность для окружающих, указан в ст. 1079 ГК РФ: использование транспортных средств, механизмов, электрической энергии высокого напряжения, атомной энергии, осуществление строительной и иной связанной с нею деятельности и др.

Порядок прохождения указанного освидетельствования определяется Правилами прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, утв.

Постановлением Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. N 695 <1>. При этом применяется Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источниками повышенной опасности (кроме признанного утратившим силу п. 5 примечаний к Перечню). Перечень утвержден Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. N 377 <2>.

<1> СЗ РФ. 2002. N 39. С. 3796.

<2> САПП. 1993. N 18. С. 1602; СЗ РФ. 1998. N 22. С. 2459; СЗ РФ. 2000. N 31. С. 3288.

Обязательное психиатрическое освидетельствование работника проводится врачебной комиссией, создаваемой органом управления здравоохранением не реже одного раза в 5 лет. Такое освидетельствование работников проводится на добровольной основе.

Организационно-методическая работа по вопросам, связанным с прохождением обязательного психиатрического освидетельствования, осуществляется Минздравсоцразвития России.

Для прохождения освидетельствования работником представляется выданное работодателем направление с указанием вида деятельности и условий труда и предъявляется паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

Решение комиссии (в письменной форме) выдается работнику под роспись в течение 3 дней после его принятия и в этот же срок доводится до сведения работодателя с указанием даты принятия решения комиссии и даты выдачи его работнику.

В случае несогласия работника с решением комиссии он может обжаловать его в суд.

Медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя (ч. 6 ст. 213 ТК РФ).

На время проведения медицинского освидетельствования за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

Прохождение медицинских осмотров (обследований) работниками, занятыми на работах, при выполнении которых законами или иными правовыми актами предусмотрены такие осмотры (обследования), является их обязанностью (ст. 214 ТК РФ).

Отказ работника от прохождения очередного периодического медицинского осмотра без уважительной причины работодатель может рассматривать как нарушение трудовой дисциплины и подвергнуть его дисциплинарному взысканию.

Работодатель не вправе допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 76 ТК РФ).

§ 2. Установление сокращенной продолжительности рабочего времени и предоставление дополнительных отпусков

В соответствии с ч. 1 ст. 92 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю) в порядке, предусмотренном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а в соответствии с ч. 1 ст. 117 ТК РФ - дополнительные оплачиваемые отпуска. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска этим категориям работников и условия его предоставления должны быть определены в таком же порядке (ч. 2 ст. 117 ТК РФ).

К настоящему времени порядок установления сокращенной продолжительности рабочего времени и дополнительных отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, как это предусмотрено Трудовым кодексом, еще не утвержден. Пока работодателям следует руководствоваться Списком производств, цехов, профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день <1>. Список утвержден Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974 г. с посл. изм. и доп. Порядок применения Списка изложен в Инструкции, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. и приложенной к нему <2>.

<1> М.: Экономика, 1977.

<2> При применении указанной Инструкции необходимо иметь в виду, что решением ВС РФ от 15 апреля 2004 г. N ГКПИ2004-481 ряд положений Инструкции с момента введения в действие Трудового кодекса (с 1 февраля 2002 г.) признаны недействующими в части включения в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск, периода временной нетрудоспособности; времени отпуска по беременности и родам; времени выполнения женщинами легких работ в связи

с беременностью, а также времени выполнения женщинами других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка грудью или наличием детей в возрасте до одного года; времени выполнения государственных и общественных обязанностей (абз. 3 п. 8 Инструкции). Кроме того, признаны недействующими: предложение 5 п. 9 Инструкции в части слов - "и полностью"; абз. 3 примера к п. 9 Инструкции в части слов - "и полностью"; абз. 4 примера к п. 9 Инструкции в части слов - "в полном размере" (Бюллетень Минтруда России. 2004. N 11).

В Списке предусматривается продолжительность рабочего дня (а не недели) по каждой профессии, должности, виду работ и производств. Право на сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск имеют работники, профессии и должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка независимо от того, в какой отрасли находятся эти производства и цеха.

Работникам, профессии и должности которых включены в разд. XLIII "Общие профессии всех отраслей народного хозяйства" Списка, сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск предоставляются независимо от того, в каких производствах и цехах они работают, если эти профессии и должности специально не предусмотрены в других разделах или подразделах Списка.

В тех случаях, когда разделы или подразделы Списка предусматривают отдельные виды работ (например, кузнечно-прессовые, малярные, сварочные), сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск должны предоставляться работникам, занятым на этих работах в предусмотренных Списком профессиях и должностях независимо от того, в какой отрасли промышленности, в каком производстве или цехе эти работы выполняются.

Бригадиры, помощники и подручные рабочие, профессии которых предусмотрены в Списке, имеют сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск той же продолжительности, что и рабочие соответствующих профессий.

Рабочее время сокращается в те дни, когда работники фактически заняты во вредных условиях труда не менее половины установленной Списком для данного производства, цеха, профессии или должности продолжительности рабочего дня. Однако, если в Списке указывается "постоянно занятый", "постоянно работающий", рабочий день сокращается, если работник фактически занят во вредных условиях в течение всего сокращенного рабочего дня.

Работники, профессии и должности которых не включены в Список, но которые выполняют в отдельные периоды работу в производствах, цехах, по профессии и в должности с вредными условиями труда, предусмотренных Списком, сокращенный рабочий день в эти периоды должен устанавливаться той же продолжительности, что и работникам, постоянно занятым на этой работе. На этих же основаниях им должен устанавливаться и дополнительный отпуск.

Право на сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск указанной в Списке продолжительности имеют на общих основаниях также работники сторонних организаций (строительных, строительно-монтажных, пусконаладочных и др.) и работники вспомогательных и подсобных цехов организации (ремонтного, энергетического, механического, контрольно-измерительных приборов и автоматики и др.) в дни их работы в действующих производствах, цехах и на участках с вредными условиями труда, где как для основного, так и ремонтного и обслуживающего персонала установлен сокращенный рабочий день.

Право на сокращенный рабочий день в связи с вредными условиями труда сохраняется также за работниками, занятыми на таких работах и совмещающими профессии (независимо от того, установлена ли эта льгота по совмещаемым профессиям), если они выполняют свою основную работу в полном объеме.

Список обязателен для применения во всех организациях, где имеются указанные в нем производства, цеха, виды работ, профессии и должности, если право работников на закрепленные в нем гарантии подтверждено результатами аттестации рабочих мест.

На практике перечни профессий и должностей, виды производств и работ с вредными условиями труда, а также продолжительность дополнительного отпуска и рабочего дня (в соответствии со Списком) занятых в них работников закрепляются коллективными договорами или приказами руководителей организаций, изданными с учетом мнения профсоюзного органа. Работодатели вправе за счет собственных средств расширять круг работников, имеющих сокращенный рабочий день, по сравнению со Списком с учетом фактических условий труда, а также уменьшать установленную Списком продолжительность рабочего времени (без уменьшения оплаты труда). Аналогичные нормы могут быть закреплены также отраслевыми (межотраслевыми) и профессиональными соглашениями.

Помимо Списка сокращенная продолжительность рабочего времени для ряда категорий работников установлена другими актами. Так, в соответствии с п. 4 Постановления Правительства РФ от 3 апреля 1996 г. N 391 "О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей" <1> работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и

лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, продолжительность рабочего времени установлена 36 часов в неделю, а ежегодный оплачиваемый отпуск - 36 рабочих дней (с учетом ежегодного дополнительного отпуска за работу в опасных для здоровья условиях). Перечень работников, которые имеют право на этот отпуск, и условия его предоставления определены Постановлением Минтруда России от 8 августа 1996 г. <2>.

<1> СЗ РФ. 1996. N 15. С. 1629.

<2> Бюллетень Минтруда России. 1996. N 9. С. 35.

В этот Перечень включены следующие работники центров по профилактике и борьбе со СПИДом, организаций и специализированных организаций здравоохранения, предназначенных для лечения больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных:

- врачи (в том числе руководители организаций и их подразделений), занятые диагностикой, лечением больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных;
- средний медицинский персонал, занятый лечением и непосредственным обслуживанием больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных;
- младший медицинский персонал, занятый обслуживанием и уходом за больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными;
- специалисты и служащие, занятые диагностикой, лечением больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных и многие категории работников других организаций здравоохранения, имеющие непосредственный контакт с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными либо проводящие исследования их крови и материалов, поступающих от этих больных.

Членам экипажей воздушных судов гражданской авиации (пилотам, штурманам, бортинженерам, бортрадистам, бортмеханикам, бортоператорам за работу с вредными, напряженными и тяжелыми условиями труда при выполнении летной работы установлена 36-часовая рабочая неделя (Постановление Минтруда России от 12 июля 1999 г. N 22) <1>.

<1> Бюллетень Минтруда России. 1999. N 8. С. 28.

Работникам таможенных органов, исполняющим должностные обязанности во вредных условиях, сокращенное рабочее время установлено согласно Перечню должностей сотрудников таможенных органов российской федерации, исполняющих должностные обязанности во вредных условиях, за исполнение которых предоставляется дополнительный отпуск и устанавливается сокращенное служебное время, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 15 февраля 1998 г. N 189 "О предоставлении сотрудникам таможенных органов льгот за исполнение должностных обязанностей во вредных условиях" <1>. Этим Постановлением, например, начальникам и заместителям начальников отделов, групп, главным, ведущим, старшим инспекторам, инспекторам, непосредственно осуществляющим таможенный контроль ядерных материалов, радиоактивных веществ и других источников ионизирующего излучения, установлены 36-часовая рабочая неделя и дополнительный отпуск продолжительностью 14 календарных дней. Аналогичной категории работников, работающих на досмотровой рентгеновской технике, - 30-часовая рабочая неделя и дополнительный отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

<1> СЗ РФ. 1998. N 8. С. 951.

Сокращенная продолжительность рабочего времени и удлиненные ежегодные отпуска установлены для работников, занятых на работах с химическим оружием.

Они относятся к работам с вредными условиями труда и в соответствии со степенью их опасности распределяются по двум группам.

К первой группе относятся: научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, при выполнении которых используются токсичные химикаты, относящиеся к химическому оружию; работы по рассоразаружению и детоксикации химических боеприпасов, емкостей и устройств, детоксикации токсичных химикатов в производственных зонах опытных, опытно-промышленных и промышленных объектов по уничтожению химического оружия и другие работы.

Вторую группу работ с химическим оружием составляют: работы по техническому обслуживанию химического оружия, не связанные с отбором проб токсичных химикатов, относящихся к химическому оружию; перевозка химического оружия к местам его уничтожения; работы по обеспечению безопасности хранения и содержания технологического оборудования, использовавшегося для производства химического оружия, и др.

Работникам, занятым на работах, отнесенных к первой группе, установлены 24-часовая рабочая неделя и ежегодный отпуск продолжительностью 56 календарных дней; ко второй группе - 36-часовая рабочая неделя и ежегодный отпуск продолжительностью 49 календарных дней <1>.

<1> См.: статьи 1 и 5 Федерального закона от 7 ноября 2000 г. N 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" // СЗ РФ. 2000. N 46. С. 4538; 2002. N 30. С. 3033; 2004. N 35. С. 3607.

Перечень токсичных химикатов, относящихся к химическому оружию, утвержден распоряжением Правительства РФ от 5 апреля 2001 г. N 484-р <1>.

<1> СЗ РФ. 2001. N 16. С. 1628.

Список производств с вредными условиями труда, работа на которых дает право гражданам, занятым на работах с химическим оружием, на социальные гарантии, утвержден Постановлением Правительства РФ от 29 марта 2002 г. N 188 <1>. Этим же Постановлением установлено, что гражданам, занятым на работах с химическим оружием, меры социальной поддержки предоставляются на основании совместных решений руководителей соответствующих федеральных органов исполнительной власти и Минобороны России, согласованных с Минздравсоцразвития России, исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

<1> Там же. 2002. N 14. С. 1297.

Медицинским работникам, занятым на работах с химическим оружием (ХО), сокращенное рабочее время и удлиненные ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с Перечнем должностей (профессий) работников учреждений здравоохранения, занятых на работах с химическим оружием (ХО), предусмотренных ч. 2 (первая группа работ) и ч. 3 (вторая группа работ) ст. 1 Федерального закона "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием", утв. Приказом Минздрава России от 19 декабря 2002 г. N 386/714, согласованным с Минтрудом России <1>.

<1> БНА ФОИВ. 2003. N 9. С. 103.

В примечании к данному Перечню указывается: на основании Перечня руководителем организации (учреждения, предприятия) утверждается конкретный перечень должностей (профессий) работников учреждений здравоохранения, занятых на работах с химическим оружием (ХО), предусмотренных ч. 2 (первая группа работ) и ч. 3 (вторая группа работ) ст. 1 Федерального закона "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием".

В соответствии с п. 1 ст. 15 Федерального закона от 18 июня 2001 г. N 77-ФЗ "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации" <1> сокращенная продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда установлены для медицинских, ветеринарных и иных работников, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, а также для работников организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающих больных туберкулезом сельскохозяйственных животных.

<1> СЗ РФ. 2001. N 26. С. 2581; 2004. N 35. С. 3607.

Порядок предоставления указанных гарантий для работников федеральных учреждений здравоохранения определяется Правительством РФ, а для работников учреждений здравоохранения субъектов Российской Федерации - органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации <1>.

<1> Представляется, что при установлении предусмотренного законом порядка на федеральном уровне не следует ограничиваться только медицинскими работниками, непосредственно участвующими в оказании противотуберкулезной помощи, а иметь в виду также ветеринарных и иных работников, выполняющих аналогичные функции, поскольку в соответствии с п. 1 ст. 15 Федерального закона "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации" они имеют право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск.

Учитывая, что Правительством РФ предусмотренный порядок установления сокращенной продолжительности рабочего времени и предоставления дополнительных отпусков медицинским работникам федеральных учреждений здравоохранения, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, не установлен, при решении данного вопроса надлежит руководствоваться Перечнем должностей медицинских, ветеринарных и иных работников,

непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, а также работников организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающих больных туберкулезом сельскохозяйственных животных, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда, утв. Приказом Минздрава России, Минобороны России, МВД России, Минюста России, Минобразования России, Минсельхоза России, Федеральной пограничной службы РФ от 30 мая 2003 г. N 225/194/363/126/2330/777/292 <1>.

<1> БНА ФОИВ. 2003. N 37. С. 136.

Указанный Приказ утвержден в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 25 декабря 2001 г. N 892 "О реализации Федерального закона "О предупреждении распространения туберкулеза в РФ" // СЗ РФ. 2001. N 53 (ч. II). С. 5185.

Из содержания Приказа следует, что указанным в Перечне работникам установлены 30-часовая рабочая неделя и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней. При применении данного Приказа необходимо иметь в виду, что сотрудникам, предусмотренным Перечнем и имеющим право на дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований.

Что касается установления сокращенной продолжительности рабочего времени и предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков аналогичным категориям работников, занятых в учреждениях здравоохранения субъектов Российской Федерации, то, как указывалось, этот вопрос решается на региональном уровне.

Например, работникам государственных учреждений Рязанской области, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, 30-часовая рабочая неделя и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней, а также перечень таких работников установлены Постановлением Правительства Рязанской области от 4 августа 2005 г. N 172 "О порядке и условиях предоставления гарантий и льгот персоналу лечебно-профилактических, ветеринарных и других государственных учреждений Рязанской области" <1>.

<1> Рязанские ведомости. 2005. 11 августа.

В Новосибирской области данный вопрос решен несколько иначе: устанавливая право работников государственных учреждений Новосибирской области, непосредственно участвующих в оказании специализированной противотуберкулезной помощи, на 30-часовую рабочую неделю и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней, Постановление губернатора этой области от 29 ноября 2005 г. N 622 "О реализации Федерального закона "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации" на территории Новосибирской области" предусматривает, что конкретный перечень должностей указанных работников утверждается руководителем учреждения исходя из Перечня, утв. упомянутым Приказом от 30 мая 2003 г. N 225/194/363/126/2330/777/292 <1>.

<1> Советская Сибирь. 2006. 31 января.

Дополнительные отпуска работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, предусмотрены и другими нормативными правовыми актами. В частности, Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 2 июля 1990 г. N 647 <1> промышленно-производственному персоналу угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и некоторых других базовых отраслей за работу в подземных условиях, в разрезах, карьерах установлен дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 4 до 24 календарных дней <2>.

<1> СП СССР. 1990. N 16. С. 85.

<2> Порядок предоставления указанных отпусков установлен Постановлением Госкомтруда СССР от 5 февраля 1991 г. N 27.

В стаж работы, необходимый для возникновения права на дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с работой в неблагоприятных условиях согласно п. 8 Инструкции, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г., включались периоды временной нетрудоспособности, время выполнения государственных и общественных обязанностей, другие периоды. Трудовой кодекс изменил этот порядок. В соответствии с ч. 3 ст. 121 Кодекса в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически

отработанное в соответствующих условиях время. В случаях, когда ко времени предоставления работнику ежегодного оплачиваемого отпуска стаж работы во вредных и (или) опасных условиях для получения дополнительного отпуска недостаточен, этот отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени.

Определенные требования в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодателями должны соблюдаться и при предоставлении им ежегодных отпусков. Так, в соответствии со ст. 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском.

По общему правилу в исключительных случаях, когда предоставление ежегодного отпуска в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Однако непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, запрещается (ч. 3 и 4 ст. 124 ТК РФ).

§ 3. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами (ч. 1 ст. 221 ТК РФ), которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

Работодатель обязан за счет своих средств обеспечивать своевременную выдачу в соответствии с установленными нормами специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ч. 3 ст. 221 ТК РФ).

Средства индивидуальной защиты - это технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения. К таким средствам относятся: специальная одежда, специальная обувь, а также изолирующие костюмы, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органов слуха, глаз, предохранительные приспособления и др.

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты должно соответствовать Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утв. Министерством труда и социального развития РФ в 1997 - 2004 гг. В настоящее время утверждение норм бесплатной выдачи работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты отнесено к полномочиям Минздравсоцразвития России <1>.

<1> Пункт 5.2.73 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития РФ, утв. Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 321 // СЗ РФ. 2004. N 28. С. 2898; N 44. С. 4359.

Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты обязательны для работодателей и снижаться ими не могут. Вместе с этим коллективными договорами, отраслевыми и другими соглашениями может предусматриваться выдача средств индивидуальной защиты и сверх Типовых отраслевых норм (за счет прибыли, остающейся в распоряжении организаций).

Порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты установлен Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. Постановлением Минтруда России от 18 декабря 1998 г. N 51 <1>, с посл. изм. и доп. Названными Правилами предусмотрено, что Типовые отраслевые нормы действуют независимо от того, к какой отрасли экономики относятся производства, цеха, участки и виды работ, а также независимо от форм собственности и организационно-правовых форм предприятий.

Например, станочнику, занятому механической обработкой металла, в какой бы организации он ни работал, средства индивидуальной защиты выдаются в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам машиностроительных и металлообрабатывающих производств.

Работникам, профессии и должности которых предусмотрены в Типовых нормах, работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, средства индивидуальной защиты выдаются независимо от того, в каких производствах, цехах и на участках они работают (если эти профессии и должности специально не предусмотрены в соответствующих Типовых отраслевых нормах). Например, аккумуляторщику, работающему в организации автомобильного транспорта, средства индивидуальной защиты должны выдаваться в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, утв. Постановлением Минтруда России от 30 декабря 1997 г. N 69.

Этой же категории рабочих, занятых на подземных горных работах в горнодобывающей промышленности, бесплатная выдача средств индивидуальной защиты должна производиться согласно Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности, утв. Постановлением Минтруда России от 8 декабря 1997 г. N 61.

Наименования профессий рабочих и должностей специалистов и служащих, предусмотренные в Типовых отраслевых нормах, указаны в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

При заключении трудового договора работодатель должен проинформировать работника о полагающихся ему средствах индивидуальной защиты и ознакомить вновь принятого работника с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также с нормами выдачи им средств индивидуальной защиты.

Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда. Средства индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в РФ, и иметь сертификаты соответствия. Приобретение и выдача средств индивидуальной защиты, не имеющих сертификата соответствия, не допускаются.

В отдельных случаях с учетом особенностей производства работодатель может (по согласованию с государственным инспектором по охране труда и соответствующим профсоюзным или иным уполномоченным работниками представительным органом) заменить вид средств индивидуальной защиты, предусмотренный Типовыми отраслевыми нормами, на аналогичный. Например, комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом, и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные - сапогами резиновыми, и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные - сапогами кирзовыми, и наоборот, фартук прорезиненный - фартуком из полимерных материалов, и наоборот, рукавицы - перчатками и наоборот, перчатки резиновые - перчатками из полимерных материалов, и наоборот, вачеги - перчатками теплостойкими из синтетического материала, и наоборот, нарукавники пластиковые - нарукавниками из полимерных материалов, и наоборот.

В тех случаях, когда такие средства индивидуальной защиты, как жилет сигнальный, предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки и щитки, респиратор, противогаз, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели (в том числе аварийно-спасательное средство типа "капюшон защитный "Феникс", газодымозащитный комплект универсальный и др.), антифоны, заглушки, шумозащитные шлемы, светофильтры, виброзащитные рукавицы и другие, в Типовых отраслевых нормах не указаны, они могут быть выданы работодателем работникам на основании аттестации рабочих мест в зависимости от характера выполняемых работ со сроком носки до износа или как дежурные, что может быть предусмотрено коллективным договором или соглашением.

Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах дежурные средства индивидуальной защиты коллективного пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предусмотрены, или могут быть закреплены за определенными рабочими местами (например, тулупы - на наружных постах, перчатки диэлектрические - при электроустановках и т.д.) и передаваться от одной смены другой. В этих случаях средства

индивидуальной защиты выдаются под ответственность мастера или других лиц, уполномоченных работодателем.

Теплая специальная одежда и теплая специальная обувь (костюмы, куртки и брюки на утепляющей подкладке, костюмы меховые, тулупы, валенки, шапки-ушанки, рукавицы меховые и др.) должны выдаваться работникам с наступлением холодного времени года, а затем могут быть сданы работодателю для организованного хранения до следующего сезона. Время пользования названными средствами устанавливается работодателем с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (иного уполномоченного работниками органа) сообразно с местными климатическими условиями.

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

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

Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в комплексных бригадах, помимо предусмотренных по основной профессии должны дополнительно выдаваться в зависимости от выполняемых работ и другие средства индивидуальной защиты.

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

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

Работники должны бережно относиться к полученным средствам индивидуальной защиты, обязательно использовать их во время работы и своевременно ставить работодателя в известность о необходимости химчистки, стирки, ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

В том случае, если по не зависящим от работника причинам специальная одежда (или обувь) пришла в негодность до окончания сроков носки или подверглась порче в местах, отведенных для ее хранения, либо похищена, работодатель обязан ее отремонтировать или выдать работникам другие исправные средства индивидуальной защиты.

Специальная одежда и специальная обувь, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но еще годные для дальнейшего использования, могут быть использованы по назначению после стирки, чистки, дезинфекции, дегазации, дезактивации, обеспыливания, обезвреживания и ремонта.

При выдаче таких средств индивидуальной защиты, как респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, работодатели должны организовать инструктаж работников по правилам пользования и простейшим способам проверки исправности этих средств, а также тренировку по их применению. Кроме того, они обязаны проводить регулярные испытания и проверку средств защиты на предмет их исправности. После проверки исправности на средствах индивидуальной защиты должна быть сделана отметка (клеймо, штамп) о сроках следующего испытания.

Контроль за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты осуществляется работодателем.

Для хранения выданных работникам средств индивидуальной защиты он предоставляет (в соответствии с требованиями строительных норм и правил) специально оборудованные помещения (гардеробные). Там, где по условиям работы указанный порядок хранения не может быть установлен (например, на лесозаготовках, на геоло-горазведочных разработках), средства могут в нерабочее время оставаться у работников, что должно быть оговорено в отраслевых правилах внутреннего трудового распорядка или в коллективных договорах. Ответственность за сохранность средств индивидуальной защиты в этих случаях несут сами работники.

Кроме того, в обязанности работодателя входит организовать надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты: своевременно осуществлять химчистку, стирку, ремонт, дегазацию, дезактивацию, обезвреживание и обеспыливание специальной одежды, а также ремонт, дегазацию, дезактивацию и обезвреживание специальной обуви и пр. С этой целью работодатель может выдавать работникам два комплекта специальной одежды, предусмотренной Типовыми отраслевыми нормами, с удвоенным сроком носки.

Если требуется по условиям производства, в организации (в цехах, на участках) должны устраиваться сушилки для специальной одежды и специальной обуви, камеры для обеспыливания и установки для дегазации, дезактивации и обезвреживания средств индивидуальной защиты.

В случае возникновения разногласий по вопросам выдачи и использования специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты они рассматриваются комиссиями по трудовым спорам.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от него выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ч. 6 ст. 220 ТК РФ). Согласно ст. 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил его о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

Расходы работодателя на обеспечение работников средствами индивидуальной защиты включаются в себестоимость продукции (работ, услуг). В соответствии с подп. 3 п. 1 ст. 254 Налогового кодекса РФ на сумму приобретаемых по установленным нормам специальной одежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты снижается налогооблагаемый доход организации.

Контроль за соблюдением работодателями Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты осуществляется государственными инспекторами труда.

Для лиц, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, предусмотрены и некоторые другие средства защиты от воздействия негативных производственных факторов. Так, на работах, связанных с загрязнением, выдается бесплатно (по установленным нормам) мыло. На работах, связанных с трудносмываемыми загрязнениями: маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др., выдаются защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающие пасты для рук.

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи установлены Постановлением Минтруда России от 4 июля 2003 г. N 45 <1>.

<1> БНА ФОИВ. 2003. N 48. С. 120.

Так, на работах, связанных с загрязнением, норма выдачи мыла установлена 400 г в месяц. На работах в угольных (сланцевых) шахтах, в разрезах, на обогатительных и брикетных фабриках, в шахтостроительных и шахтомонтажных организациях угольной промышленности норма выдачи мыла составляет 800 г в месяц. Причем мыло по установленной норме выдается работникам, занятым на работах, связанных с производственным загрязнением, независимо от того, что возле умывальников имеется мыло, предназначенное для использования всеми работниками организации.

Нормы выдачи защитного и восстановительного кремов для рук, защитной пасты для рук составляют соответственно 100 мл и 200 мл.

Перечни работ, связанных с загрязнением, где выдаются смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с названным Постановлением Минтруда России, определяются коллективным договором или приказом руководителя организации с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа <1>.

<1> Порядок бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств гражданскому персоналу Вооруженных Сил РФ установлен Приказом Министра обороны РФ от 31 октября 2003 г. N 387 // Российская газета. 2003. 24 декабря.

В 2004 г. госинспекторы труда провели 4891 (в 2003 г. - 4900) проверку обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты, в ходе которых было выявлено свыше 77,4 тыс. (в 2003 г. - 61,3 тыс.) нарушений требований охраны труда. Анализ материалов указанных проверок, а также результатов надзорно-контрольной деятельности госинспекций труда позволил Управлению надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде Федеральной службы по труду и занятости констатировать, что в организациях по-прежнему нарушаются нормы трудового законодательства, регламентирующие порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты. В частности, многие работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, вовсе не обеспечивались предусмотренными Типовыми отраслевыми нормами средствами индивидуальной защиты. Приобретаемые организациями средства индивидуальной защиты не имели сертификатов соответствия и не отвечали требованиям охраны труда. Проверки показали также, что общими для всех организаций являются такие нарушения, как отсутствие карточек учета средств индивидуальной защиты, не организованы стирка, чистка и ремонт спецодежды <1>.

<1> Мартынов А. Сокращение численности перейдет в улучшение качества? // Охрана труда и социальное страхование. 2005. N 8. С. 16.

Установлено также, что в организациях не проводятся инструктаж для работников по правилам пользования средствами индивидуальной защиты и простейшим способам их проверки, а также тренировки по применению респираторов, противогазов, предохранительных поясов, не осуществляется своевременная замена средств индивидуальной защиты в случаях их порчи до окончания сроков использования по причинам, не зависящим от работника <1>.

<1> Топилин М. Знаем, что надо делать // Охрана труда и социальное страхование. 2005. N 7.

§ 4. Выдача молока и лечебно-профилактического питания

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно ст. 222 ТК РФ выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов указанным работникам устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений.

Действующие Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов утверждены Постановлением Минтруда России от 31 марта 2003 г. N 13 <1>.

<1> Бюллетень Минтруда России. 2003. N 5. С. 49.

В силу названного Постановления молоко или другие равноценные продукты (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин и т.д.) выдаются работникам в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утв. Приказом Минздрава России от 28 марта 2003 г. N 126 <1>.

<1> Там же.

В отличие от прежнего порядка выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, предусматривающего выдачу этих продуктов работникам при работе с химическими веществами, указанными в специальном перечне, названный выше новый Перечень предусматривает выдачу молока или других равноценных продуктов работникам при условии их занятости на работах, связанных с наличием на рабочих местах вредных производственных факторов.

К вредным производственным факторам названным Перечнем отнесены: химический фактор (многие неорганические и органические соединения); биологический фактор (микроорганизмы - продуценты, используемые в качестве промышленных штаммов, препараты, содержащие живые клетки и споры микроорганизмов, компоненты бактериальных препаратов); физический фактор (ионизирующее излучение на работах с применением радиоактивных веществ в открытом виде, используемых по первому и второму классам работ).

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности.

Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями помещениях, утв. в установленном порядке.

Не допускаются замена молока денежной компенсацией, замена его другими продуктами, кроме равноценных, предусмотренных нормами бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, перечень которых согласован с Министерством здравоохранения РФ, а также выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены, и отпуск его на дом.

При обеспечении безопасных условий труда работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока с учетом мнения профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками органа.

Все остальные вопросы, связанные с бесплатной выдачей молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, решаются работодателем самостоятельно.

Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, следующие:

кисломолочные продукты (кефир разных сортов, кефир-био, простокваша, ацидофилин, ряженка с низким содержанием жира (до 3,5%), йогурты разных сортов с содержанием жира до 2,5%, в том числе йогурты с натуральными плодово-ягодными добавками)	500 г
творог	100 г
творожная масса, сырки творожные, десерты творожные	150 г
сыр 24-процентной жирности	60 г
молоко сухое цельное	55 г
молоко сгущенное стерилизованное без сахара	200 г
мясо говядина II категории (сырое)	70 г
рыба нежирных сортов (сырая)	90 г
яйцо куриное	2 шт.
лечебно-профилактические напитки типа "VITA", витаминные препараты типа "Веторон", ундевит, глутамевит, аэровит, гексавит, гептавит, квадевит и бифидосодержащие кисломолочные продукты	

При выдаче молока или равноценных пищевых продуктов необходимо соблюдать следующие правила и рекомендации.

Замена молока вышеуказанными равноценными пищевыми продуктами допускается, когда по тем или иным причинам невозможна выдача работникам молока, с согласия работников с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками данной организации органа.

Замена молока на лечебно-профилактические напитки, витаминные препараты и бифидосодержащие кисломолочные продукты допускается только при положительном заключении Минздравсоцразвития России на их применение.

Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями свинца, дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в виде обогащенных им консервированных растительных пищевых продуктов, напитков, желе, джемов, мармеладов, фруктовых и плодовоовощных соков и консервов (фактическое содержание пектина указывается изготовителем). Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми соками с мякотью в количестве 250 - 300 г.

При постоянном контакте с неорганическими соединениями свинца рекомендуется вместо молока употребление кисломолочных продуктов.

Выдача обогащенных пектином пищевых консервированных растительных продуктов, напитков, желе, джемов, мармеладов, фруктовых и плодовоовощных соков и консервов, а также натуральных фруктовых соков с мякотью должна быть организована перед началом работы, а кисломолочных продуктов - в течение рабочего дня.

Работникам, занятым производством или переработкой антибиотиков, вместо свежего молока следует выдавать кисломолочные продукты, обогащенные пробиотиками (бифидобактерии, молочнокислые бактерии), или приготовленный на основе цельного молока колибактерин.

Работникам, занятым на работах с применением радиоактивных веществ в открытом виде, используемых по первому и второму классам работ, выдаются молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Замена молока сметаной или сливочным маслом не допускается.

Как было указано выше, молоко по установленной норме (0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности) выдается в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда. В связи с применением данного правила на практике возникает вопрос: какую часть рабочей смены должен отработать работник, чтобы приобрести право на бесплатное получение молока? На подобный вопрос журнал "Охрана труда и социальное страхование" <1> отвечает: поскольку указанным Постановлением Минтруда России время занятости на работах с вредными факторами в течение рабочего дня не оговаривается, оно определяется работодателем самостоятельно.

<1> Охрана труда. Средства защиты // Охрана труда и социальное страхование. 2005. N 10.

Такой ответ представляется весьма спорным. Установление в качестве основания для выдачи молока лицам, занятым на работах с вредными условиями, лишь одного условия - фактической занятости работников на этих работах вообще исключает возможность постановки указанного вопроса. В противном случае придется признавать, что в случае, когда работник, по мнению работодателя, занят во вредных условиях недостаточное время, например только 2 часа, он фактически не занят на таких работах, что будет нелогичным.

Лечебно-профилактическое питание предоставляется бесплатно по установленным нормам на работах с особо вредными условиями труда, предусмотренных в специальном перечне. В связи с этим важны следующие документы: Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда; Рационы лечебно-профилактического питания; Нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов; Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, утв. Постановлением Минтруда России от 31 марта 2003 г. N 14 по согласованию с Минздравом России, с изм. и доп., внесенными Постановлением от 11 сентября 2003 г. N 64 <1>.

<1> Бюллетень Минтруда России. 2003. N 7. С. 86; N 10. С. 19.

Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания предусматривают:

- лечебно-профилактическое питание выдается рабочим, руководителям, специалистам и другим служащим в целях укрепления их здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний. Выдача лечебно-профилактического питания должна производиться в строгом соответствии с Правилами;

- лечебно-профилактическое питание выдается бесплатно только тем работникам, для которых выдача этого питания предусмотрена Перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда;

- правом на получение лечебно-профилактического питания пользуются работники, профессии и должности которых предусмотрены в соответствующих производствах Перечня, независимо от того, в какой отрасли экономики находятся эти производства, а также независимо от организационно-правовых форм и форм собственности работодателей.

Наименования профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и других служащих, предусмотренных в Перечне, указаны согласно соответствующим выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. Минтрудом России.

Изменения и дополнения в вышеуказанный Перечень вносятся постановлениями Минздравсоцразвития России на основании предложений федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в дни фактического выполнения ими работы в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных Перечнем, при условии занятости на указанной работе не менее половины рабочего дня, а также в дни болезни с временной утратой трудоспособности, если заболевание по своему характеру является профессиональным и заболевший не госпитализирован.

Лечебно-профилактическое питание выдается также:

- а) работникам других производств организаций и работникам, занятым на строительных, строительно-монтажных, ремонтно-строительных и пусконаладочных работах, работающим полный рабочий день в действующих производствах с особо вредными условиями труда, в которых как для основных работников, так и для ремонтного персонала предусмотрена выдача лечебно-профилактического питания;

- б) рабочим, производящим чистку и подготовку оборудования к ремонту или консервации в цехе (на участке) организации, для рабочих которого предусмотрена выдача лечебно-профилактического питания;

- в) инвалидам вследствие профессионального заболевания, пользовавшимся лечебно-профилактическим питанием непосредственно перед наступлением инвалидности по причине, вызванной характером их работы, - до прекращения инвалидности, но не свыше одного года со дня установления инвалидности;

- г) работникам, имеющим право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и временно переведенным на другую работу в связи с начальными явлениями профессионального заболевания по причине, вызванной характером их работы, - на срок не свыше одного года;

- д) женщинам, занятым до момента наступления отпуска по беременности и родам в производствах, профессиях и должностях, дающих право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, - на все время отпуска по беременности и родам.

Если беременные женщины в соответствии с врачебным заключением переводятся на другую работу с целью устранения контакта с вредными производственными факторами до наступления отпуска по беременности и родам, лечебно-профилактическое питание выдается им на все время до и в период отпуска. При переводе на другую работу по указанным причинам женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, лечебно-профилактическое питание выдается им до достижения ребенком возраста полутора лет.

Выдача лечебно-профилактического питания производится в виде горячих завтраков перед началом работы. В отдельных случаях допускается по согласованию с медико-санитарной службой организации, а при ее отсутствии - с органами и учреждениями государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации выдача лечебно-профилактического питания в обеденный перерыв. Работающим в условиях повышенного давления (в кессонах, лечебных барокамерах, на водолазных работах) лечебно-профилактическое питание должно выдаваться после вышлюзования.

Лечебно-профилактическое питание не выдается в:

- а) нерабочие дни;
- б) дни отпуска;
- в) дни служебных командировок;
- г) дни учебы с отрывом от производства;
- д) дни выполнения работ на других участках, где лечебно-профилактическое питание не установлено;
- е) дни выполнения государственных и общественных обязанностей;
- ж) период временной нетрудоспособности при общих заболеваниях;
- з) дни пребывания в больнице или санатории на лечении.

Работникам, занятым в производствах, профессиях и должностях, перечисленных в подразд. 1 - 3 разд. VIII и в подразд. 6, 7 разд. IX Перечня, выдаются бесплатно только витаминные препараты.

При невозможности получения по состоянию здоровья или из-за отдаленности местожительства лечебно-профилактического питания в столовой работниками в период временной нетрудоспособности или инвалидами вследствие профессионального заболевания, имеющими право на получение этого питания, допускается выдача им лечебно-профилактического питания на дом в виде готовых блюд по соответствующим справкам медико-санитарной службы организации, а при ее отсутствии - органов и учреждений государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации.

Такой порядок выдачи лечебно-профилактического питания на дом в виде готовых блюд распространяется также и на женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае их перевода на другую работу с целью устранения контакта с вредными производственными факторами.

Во всех других случаях выдача на дом готовых блюд лечебно-профилактического питания не разрешается. Выдача лечебно-профилактического питания за прошлое время и денежных компенсаций за неполученное своевременно лечебно-профилактическое питание также не разрешается.

Организации общественного питания, где производится выдача лечебно-профилактического питания и витаминных препаратов, должны по своему устройству и содержанию полностью соответствовать действующим санитарным нормам и правилам.

Приготовление и выдача лечебно-профилактического питания и витаминных препаратов производятся в строгом соответствии с утвержденными рационами лечебно-профилактического питания.

В соответствии с перечнем продуктов, предусмотренных рационами лечебно-профилактического питания, составляются меню-раскладки на каждый день.

Выдача витаминных препаратов производится организациями общественного питания в точном соответствии с утвержденными нормами.

Ознакомление работников, пользующихся лечебно-профилактическим питанием, с правилами бесплатной выдачи питания должно быть включено в программу обязательного вводного инструктажа по охране труда.

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание, не производится.

Ответственность за обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием и за соблюдением изложенных Правил возлагается на работодателя.

Работодатель может принимать решения о прекращении бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания в случае создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда субъекта Российской Федерации и органов, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический надзор.

Расходы, связанные с бесплатной выдачей питания, включаются в себестоимость продукции и себестоимость работ (услуг). Бюджетным организациям средства на это выделяются из бюджета.

Контроль за организацией выдачи молока и лечебно-профилактического питания работникам, занятым на работах с вредными и особо вредными условиями труда, осуществляется федеральной инспекцией труда и соответствующими профсоюзными органами.

Защита права работников на полагающиеся им по условиям труда молоко и лечебно-профилактическое питание осуществляется указанными органами как по их собственной инициативе, так и по заявлениям работников. Кроме того, работники могут обратиться за защитой своего права на бесплатное получение названных лечебно-профилактических средств в суд после рассмотрения этого вопроса в комиссии по трудовым спорам.

Оценка правильности предоставления работникам указанной компенсации за работу с особо вредными условиями труда производится органами, осуществляющими государственную экспертизу условий труда.

Такая оценка осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных, уполномоченных работниками представительных органов (ч. ч. 2 и 3 ст. 216.1 ТК РФ).

Глава 5. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ, НУЖДАЮЩИХСЯ В ОСОБОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ

§ 1. Охрана труда женщин

Наряду с нормами об охране труда, распространяющимися на всех работников независимо от пола, законодательство о труде содержит специальные нормы об охране труда женщин, принятые с учетом физиологических особенностей женского организма. Эти нормы можно условно разделить на две группы: нормы по охране труда, распространяющиеся на всех работающих женщин, и нормы, содержащие дополнительные гарантии по охране труда для женщин, выполняющих функцию материнства.

Нормы по охране труда, распространяющиеся на всех работающих женщин, устанавливают, как правило, определенные ограничения в сфере применения труда женщин либо дополнительные требования к условиям их труда.

Так, для обеспечения охраны здоровья женщин согласно ч. 1 ст. 253 ТК РФ ограничивается применение их труда на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Перечни таких работ подлежат утверждению в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

До решения этого вопроса в установленном порядке сохраняет свою силу Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162. Включенные в Перечень работы определены по отраслям хозяйства, производствам и видам работ (например, "Пищевая промышленность", "Сельское хозяйство", "Полиграфическое производство", "Горные работы" и т.д.).

В связи с тем что ограничение труда женщин на подземных работах согласно ч. 1 ст. 253 ТК РФ не распространяется на нефизические работы и работы по санитарному и бытовому обслуживанию, в разд. II "Подземные работы" Перечня предусмотрены такие работы. К ним отнесены работы, выполняемые женщинами, занимающими руководящие посты; женщинами, проходящими курс обучения и допущенными к стажировке в подземных частях организации; женщинами, которые время от времени должны спускаться в подземные части организации для выполнения работ нефизического характера. Должности руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых в виде исключения разрешается применение женского труда, приведены в п. 2 примечаний к Перечню.

В число указанных руководителей и специалистов включены:

- генеральный директор, директор, начальник, технический руководитель, управляющий, главный инженер шахт и рудников на добыче угля, рудных и нерудных ископаемых подземным способом, на строительстве метрополитена, тоннелей, шахтостроительных и шахтопроходческих управлений, строительных и строительно-монтажных управлений и строителей и других подземных сооружений, их заместители и помощники; начальник, главный инженер горных цехов и участков, их заместители и помощники; старший инженер, инженер, техник, другие руководители, специалисты и служащие, не выполняющие физической работы, и др.;

- работники, обслуживающие стационарные механизмы, имеющие автоматический пуск и остановку и не выполняющие других работ, связанных с физической нагрузкой; работники, проходящие курс обучения и допущенные к стажировке в подземных частях организаций;

- работники научных и образовательных учреждений, конструкторских и проектных организаций;

- врач, средний и младший медицинский персонал, буфетчик и другие работники, занятые санитарным и бытовым обслуживанием.

В заключительный разд. XXXIX Перечня включены профессии рабочих, общие для всех отраслей экономики, на которых не может применяться труд женщин: антенщик-мачтовик, водитель аэросаней, водолаз, газоспасатель, варщик битума, котельщик, занятый ремонтом горячих котлов, дозировщик ртуты, занятый дозировкой открытой ртути вручную, и др.

В случаях, когда на работах (профессиях, должностях), включенных в указанный Перечень, созданы безопасные условия труда и это подтверждено результатами аттестации рабочих мест и положительными заключениями государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации, работодатель может принять решение о применении труда женщин на этих работах (п. 1 примечаний к Перечню).

Предоставление работодателю указанной возможности создает предпосылки для расширения сферы применения женского труда и обеспечения свободы выбора ими рода своей деятельности.

На практике законодательство об ограничении применения труда женщин в неблагоприятных для их здоровья условиях нарушается. Так, по информации Главного санитарного врача Г. Онищенко, в промышленности, строительстве, на транспорте более 1 млн. 18 тыс. женщин трудятся в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам. В основном это женщины детородного возраста - от 25 до 44 лет. Различные вредности превышают предельно допустимые параметры в десятки раз. В Омской области, например, более 900 женщин детородного возраста трудятся в канцерогенных производствах. В Магаданской области на крупных предприятиях цветной металлургии женщины работают в подземных условиях. В сельском хозяйстве условия труда и бытового обслуживания особенно тяжелые. Механизация трудоемких работ отсутствует. Доярки вынуждены переносить в руках молочные бидоны весом до 40 кг <1>.

<1> Онищенко Г. Беда от труда // Российская газета. 2005. 22 апреля.

Занятость женщин в неблагоприятных условиях является одним из факторов, ухудшающих здоровье женщин и их потомства <1>. Поэтому в производствах, где применение труда женщин разрешается, рабочие места для них должны предоставляться с условиями труда, исключающими неблагоприятное воздействие в ближайшем и отдаленном периодах на состояние здоровья работающих и их потомства. В частности, должны соблюдаться обязательные гигиенические требования к величине трудовой нагрузки по каждой профессии, к уровню общей вибрации, к величине тепловой нагрузки с учетом времени года и продолжительности ее воздействия и другим факторам производственной среды и трудового процесса (Санитарные правила и нормы "Гигиенические требования к условиям труда женщин. СанПиН 2.2.555-96", утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора от 28 октября 1996 г.).

<1> В разделе I Федеральной целевой программы "Дети России" на 2007 - 2010 гг., утвержденной Постановлением Правительства РФ от 21 марта 2007 г. N 172 (СЗ РФ. 2007. N 14. С. 1688), отмечается, что неблагоприятные условия труда женщин, высокий уровень заболеваемости родителей, особенно матерей, ведут к росту детской заболеваемости и инвалидности. Только 30% новорожденных детей могут быть признаны здоровыми. Более половины детей имеют функциональные отклонения, требующие коррекционных и реабилитационных мероприятий (СЗ РФ. 2007. N 14. С. 1688).

Для охраны здоровья женщин предусматривается ограничение веса тяжестей, которые могут перемещаться работницами вручную (ч. 2 ст. 253 ТК РФ).

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Правительством РФ 6 февраля 1993 г. <1> и предусматривают следующее:

<1> САПП РФ. 1993. N 7. С. 566.

- при подъеме и перемещении тяжестей в случаях, когда выполняемая работа чередуется с другой работой (до 2 раз в час), предельно допустимая масса груза составляет 10 кг, при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены - 7 кг;

- величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности - 1750 кгм, с пола - 875 кгм. В массу поднимаемого и

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

Охрана труда женщин в период выполнения ими функций материнства. Учитывая, что нормальное течение беременности у женщин является залогом рождения здоровых детей, законодательством о труде установлен ряд гарантий для женщин, направленных на предупреждение негативного влияния условий труда на здоровье беременных женщин.

Так, беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 254 ТК РФ).

Для оказания помощи работодателям в организации трудоустройства беременных женщин Госкомсанэпиднадзором России и Минздравом России 21 - 23 декабря 1993 г. утверждены Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин. В названных Рекомендациях предусмотрено, что беременным женщинам устанавливаются дифференцированные нормы выработки со снижением в среднем до 40% от постоянной нормы.

Беременные женщины не должны выполнять операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, с подъемом предметов труда с пола, с преобладанием статического напряжения мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позы (на корточках, на коленях, согнувшись, с наклоном туловища более 15 градусов и др.). Для беременных должны быть исключены операции на конвейере с принудительным ритмом работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональным напряжением.

Беременные женщины не должны трудиться в условиях воздействия инфракрасного излучения, вибрации, ультразвука, ионизирующего излучения, в условиях резких перепадов барометрического давления, воздействия промышленных аэрозолей, потенциально опасных химических веществ, без естественного освещения и т.д.

Оптимальная масса груза при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) не должна превышать 2,5 кг; при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены - 1,25 кг. Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочей смены на расстояние до 5 м, не должна превышать с рабочей поверхности 60 кг. Технологические операции, подходящие для выполнения женщинами в период беременности, выбираются из числа имеющихся на данном предприятии при условии, что они удовлетворяют профессиографическим критериям оптимальной трудовой нагрузки: труд должен быть механизирован полностью, рабочая поза - свободная; ходьба за смену - до 2 км; темп движений - свободный и т.д.

В качестве рекомендуемых для выполнения работ указываются легкие сборочные, сортировочные, упаковочные и другие операции с учетом гигиенических критериев трудового процесса, производственной среды и организации рабочего места.

Женщины, занятые на работах профессионально связанных с использованием персональных электронно-вычислительных машин, со времени установления беременности должны переводиться на работу, не связанную с использованием ПЭВМ, или для них должно быть ограничено время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену), при условии соблюдения соответствующих гигиенических требований (разд. XIII Гигиенических требований к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03, утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 3 июня 2003 г. N 118).

Для обеспечения своевременного перевода беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, работодателям рекомендуется с участием соответствующих выборных профсоюзных органов, органов санитарно-эпидемиологического надзора и женских общественных организаций устанавливать в соответствии с медицинскими требованиями рабочие места и определять виды работ, на которые могут переводиться беременные женщины либо которые могут выполняться ими на дому, а также создавать специальные цеха (участки) для применения их труда или создавать в этих целях производства и цеха на долевых началах <1>.

<1> См.: пункт 1 ст. 11 Постановления Верховного Совета СССР от 10 апреля 1990 г. "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи" // Вестник ВС СССР. 1990. N 16. С. 269.

Виды работ, на которые могут переводиться беременные женщины либо выполняться ими на дому или в специальных цехах, рекомендуется предусматривать в коллективных договорах и соглашениях <1>.

<1> См.: пункты 8.1.10 - 8.1.12 примерного образца коллективного договора, подготовленного в соответствии с Постановлением Исполкома ФНПР от 28 января 2002 г. N 1 - 3.

На практике специальные цеха для организации труда беременных женщин создаются. Например, с 1991 г. на Магнитогорском металлургическом комбинате функционирует участок облегченного труда для беременных женщин - цех "Здоровье". Здесь женщины после непродолжительного обучения осваивают производство необходимых комбинату швейных изделий. Продолжительность рабочего дня 6 часов с обязательными перерывами для принятия назначенных врачом процедур, психологической и физической разгрузки <1>.

<1> См.: Павлов В.В. Не металлом единым жива Магнитка // Российская газета. 2001. 23 марта.

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

Выполнение прежней работы женщинами, имеющими детей в возрасте до полутора лет, невозможно в тех случаях, когда эта работа в силу воздействия на мать неблагоприятных факторов несовместима с кормлением ребенка и уходом за ним, что при необходимости подтверждается медицинским заключением, либо связана с разъездами, не допускает отлучек в рабочее время и т.п.

При переводе на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, за ними сохраняются некоторые льготы, которыми они пользовались до перевода. Например, время выполнения указанной работы включается в стаж работы на пенсию в связи с особыми условиями труда в случаях, когда работа до перевода давала право на такую пенсию <1>. Если беременная женщина, получающая лечебно-профилактическое питание, по заключению клинико-экспертной комиссии переводится на другую работу с целью устранения контакта с продуктами, вредными для здоровья, до наступления отпуска по беременности и родам, то лечебно-профилактическое питание выдается ей до отпуска по беременности и родам и в период этого отпуска. При переводе на другую работу по указанным причинам женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, лечебно-профилактическое питание выдается им до достижения ребенком возраста полутора лет <2>.

<1> См.: пункт 18 разъяснения Минтруда России от 22 мая 1996 г. N 5 // Бюллетень Минтруда России. 1996.

<2> См.: подп. "д" п. 6 Правил выдачи лечебно-профилактического питания.

Вместе с этим необходимо иметь в виду, что в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, период отпуска по беременности и родам, время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, а также время выполнения женщинами других работ, на которые они были переведены в связи с наличием ребенка в возрасте до полутора лет, не включается, что вытекает из содержания ч. 3 ст. 121 ТК РФ.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

Беременных женщин запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 1 ст. 259 ТК РФ).

По просьбе беременной женщины работодатель обязан установить ей неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ч. 1 ст. 93 ТК РФ).

Отказ администрации беременной женщине в облегчении условий труда, установлении ей неполного рабочего времени или в переводе на более легкую работу, а женщине, имеющей детей в возрасте до полутора лет, - в переводе на другую работу в случае невозможности выполнения прежней, может быть оспорен ими в судебном порядке после предварительного рассмотрения этого вопроса комиссией по трудовым спорам.

Если указанные органы по рассмотрению трудовых споров признают заявленные требования обоснованными, они могут вынести решение о переводе заявительницы на другую работу.

В аналогичном порядке рассматриваются трудовые споры и по другим вопросам обеспечения благоприятных условий труда беременным женщинам и матерям, имеющим детей раннего детского возраста.

Помимо этого, законодательство о труде закрепляет и другие гарантии для беременных женщин, например, при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Такие обследования (врачебные осмотры, рентгенологические, лабораторные и другие специальные медицинские исследования) проходят беременные женщины, вставшие на учет в медицинских учреждениях, на предмет определения состояния их здоровья и выявления возможных осложнений в течение беременности. Нередко такие обследования женщины проходят в свое рабочее время. Поэтому при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ч. 3 ст. 254 ТК РФ).

Женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до 12 недель), выплачивается единовременное пособие в размере 300 руб.

Коллективными договорами и отраслевыми соглашениями для беременных женщин и матерей с детьми грудного возраста могут устанавливаться дополнительные льготы и гарантии (оказание материальной помощи, приобретение путевок в санатории и дома отдыха и т.д.).

Существенной гарантией сохранения здоровья женщин и их потомства является законодательное закрепление права женщин на отпуска по беременности и родам. Такие отпуска предоставляются им в соответствии с листком нетрудоспособности продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух и более детей - 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов (ст. 255 ТК РФ).

Продолжительность отпуска по беременности и родам для отдельных категорий женщин увеличена. Так, женщинам, подвергшимся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы, постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с правом на отселение, а также женщинам, постоянно проживающим (работающим) в зоне отселения до их переселения в другие районы, дородовой отпуск предоставляется продолжительностью 90 календарных дней с проведением оздоровительных мероприятий за пределами территории радиоактивного загрязнения.

Такой же продолжительности дородовой отпуск предоставляется женщинам, постоянно проживающим в населенных пунктах, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии в 1957 г. в производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных веществ в реку Теча, где среднегодовая эффективная эквивалентная доза облучения составляет в настоящее время свыше 1 мЗв (дополнительно над уровнем естественного радиационного фона для данной местности).

Отпуск по беременности и родам предоставляется на основании больничного листа, выданного соответствующим медицинским учреждением. Выдача листа нетрудоспособности производится с 30 недель беременности единовременно продолжительностью 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов).

При осложненных родах листок нетрудоспособности выдается, в том числе иногородним, дополнительно на 16 календарных дней лечебно-профилактическим учреждением, где произошли роды. В этих случаях общая продолжительность дородового и послеродового отпусков составляет 156 календарных дней. При многоплодной беременности листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается с 28 недель беременности. При этом общая продолжительность дородового и послеродового отпусков составляет 194 дня.

При родах, наступивших до 30 недель беременности, и рождении живого ребенка листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается лечебно-профилактическим учреждением, где произошли роды, на 156 календарных дней, а в случае рождения мертвого ребенка или его смерти в течение первых 7 дней после родов - на 86 календарных дней.

За весь период отпуска по беременности и родам женщинам выплачивается пособие по государственному страхованию в размере, установленном законодательством о социальном страховании.

В соответствии со ст. 11 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию" пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине в размере 100% среднего заработка.

Размер пособия по беременности и родам не может превышать максимальный размер пособия по беременности и родам, установленный Федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год. В случае если застрахованное лицо работает у нескольких работодателей, размер пособия по беременности и

родам не может превышать указанный максимальный размер данного пособия по каждому месту работы.

Застрахованной женщине, имеющей страховой стаж менее 6 месяцев, пособие по беременности и родам выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда с учетом этих коэффициентов <1>.

<1> СЗ РФ. 2007. N 1 (ч. 1). С. 18.

В соответствии со ст. 13 Федерального закона от 19 декабря 2006 г. N 234-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2007 год" максимальный размер пособия по беременности и родам за полный календарный месяц в 2007 г. не может превышать 16125 рублей <1>.

<1> Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 22 марта 2007 г. N 4-П в связи с жалобой гр. Баныкиной Т.А. указанное ограничение размера пособия по беременности и родам признано не соответствующим Конституции Российской Федерации в той мере, в какой данная норма несоразмерно ограничивает размер пособия по беременности и родам для застрахованных женщин, чей средний заработок превышает предусмотренную в ней предельную сумму, и утратившим силу по истечении шести месяцев с момента провозглашения данного Постановления.

Федеральному Собранию надлежит, исходя из требований законодательства, в течение шестимесячного срока внести в действующее законодательство изменения, вытекающие из названного Постановления (Российская газета. 2007. N 66. 30 марта).

В районах и местностях, где в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, максимальный размер пособия по беременности и родам определяется с учетом этих коэффициентов.

Отпуск по беременности и родам засчитывается в общий и непрерывный стаж работы, и в частности в стаж, дающий право на ежегодный отпуск (ч. 1 ст. 121 ТК РФ).

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее заявлению предоставляется ежегодный отпуск независимо от стажа работы. Причем даже при отсутствии требуемого по общему правилу 6-месячного стажа работы ежегодный отпуск беременной женщине и женщине, родившей ребенка, должен быть предоставлен в полном размере, а не пропорционально проработанному времени. В этом случае отпуск предоставляется авансом за первый год работы, в счет которого включается также и отпуск по беременности и родам.

Если женщина не использовала отпуск за истекший рабочий год, а отпуск по беременности и родам охватывает часть следующего года работы, то по ее просьбе к отпуску по беременности и родам либо к отпуску по уходу за ребенком должны быть присоединены оба неиспользованных отпуска.

Учитывая, что во время отпуска по беременности и родам женщина нуждается в повышенном внимании и заботе близких, законодательство разрешает по желанию ее мужа предоставлять ему ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в данной организации в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ).

После окончания отпуска по беременности и родам женщина вправе обратиться к работодателю с заявлением о предоставлении ей отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. В период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет женщине выплачивается ежемесячное пособие из средств Фонда социального страхования.

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет в размере 40% среднего заработка (дохода, денежного довольствия) по месту работы (службы) за последние 12 календарных месяцев, предшествовавших месяцу наступления отпуска по уходу за ребенком. При этом минимальный размер пособия составляет 1500 рублей по уходу за первым ребенком и 3000 рублей по уходу за вторым ребенком и последующими детьми. Максимальный размер пособия по уходу за ребенком не может превышать за полный календарный месяц 6000 рублей.

В районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, минимальный и максимальный размеры указанного пособия определяются с учетом этих коэффициентов.

В случае ухода за двумя детьми и более до достижения ими возраста полутора лет размер пособия, исчисленный в указанном выше порядке, суммируется. При этом суммированный размер

пособия, исчисленный исходя из среднего заработка (дохода, денежного довольствия), не может превышать 100% размера указанного заработка (дохода, денежного довольствия), но не может быть менее суммированного минимального размера пособия.

При определении размера ежемесячного пособия по уходу за вторым ребенком и последующими детьми учитываются предыдущие дети, рожденные (усыновленные) матерью этого ребенка (ст. ст. 13 и 15 Федерального закона от 19 мая 1995 г. N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей") <1>.

<1> СЗ РФ. 1995. N 21. С. 1929; 2006. N 50. С. 5285.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации в соответствии с законами субъектов Российской Федерации могут увеличивать установленные настоящим Федеральным законом размеры государственных пособий за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации (ст. 17.3 названного Закона).

Женщинам, работающим в сельской местности, пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет выплачивается в течение всего отпуска за счет организации.

Лицам, подвергшимся воздействию радиации вследствие Чернобыльской катастрофы, постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с правом на отселение; на территории зоны проживания с льготным социально-экономическим статусом; в зоне отселения до их переселения в другие районы, оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком также предоставляется до достижения им возраста 3 лет. При этом полагающееся им пособие по социальному страхованию выплачивается в двойном размере.

В случае ухода за двумя детьми и более размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком суммируется. Суммированный размер указанного пособия в случае ухода за двумя детьми и более не может превышать 100% заработка (дохода), из которого произведено исчисление этого пособия, но не может быть ниже суммированного двукратного установленного федеральным законом минимального размера ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

Данная льгота распространяется и на граждан, проживающих в населенных пунктах, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии в 1957 г. на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча, где среднегодовая эффективная эквивалентная доза облучения составляет 1 мЗв (0,1 бэр) (дополнительно над уровнем естественного радиационного фона для данной местности).

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет может быть использован полностью либо по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другими родственниками, опекуном, фактически осуществляющими уход за ребенком (ч. 2 ст. 256 ТК РФ).

В случаях, когда право на отпуск реализует мать, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет предоставляется по заявлению женщины полностью или по частям в пределах установленного срока и оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Если женщина желает прервать отпуск и выйти на работу, она должна подать заявление об этом. Ее выход на работу также оформляется приказом или распоряжением работодателя.

В случае отказа ей в предоставлении прежней работы при возвращении до истечения срока отпуска женщина вправе предъявить в суд иск о восстановлении ее на прежней работе.

Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет включается как в общий, так и непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности, однако в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости и на последующие ежегодные оплачиваемые отпуска, время отпуска по уходу за ребенком не засчитывается. Предоставление этих отпусков отодвигается на время, равное продолжительности отпуска по уходу за ребенком.

По желанию женщины, а также отца ребенка, бабушки, деда или другого родственника, опекуна, фактически осуществляющего уход за ребенком, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по социальному страхованию.

За время отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет как за самой имеющей ребенка женщиной (отцом ребенка), так и за лицами, фактически осуществляющими уход за ребенком, сохраняются место работы и должность.

В период использования женщиной и другими родственниками отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет им выплачивается денежная компенсация в размере 50 рублей за счет средств, направляемых на оплату труда.

Для лиц, работающих в районах, где установлены районные коэффициенты к заработной плате, размер ежемесячных компенсационных выплат определяется с применением этих коэффициентов независимо от места фактического пребывания получателя в период отпуска по уходу за ребенком <1>.

<1> Порядок назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан утвержден Постановлением Правительства РФ от 3 ноября 1994 г. N 1206 // СЗ РФ. 1994. N 29. С. 3035.

Коллективными договорами могут устанавливаться более высокие размеры ежемесячных компенсационных выплат женщинам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, до 3 лет.

В соответствии со ст. 257 ТК РФ работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух детей и более - 110 дней со дня их рождения.

В случае усыновления ребенка обоими супругами этот отпуск предоставляется одному из супругов по их усмотрению. Женщинам, усыновившим ребенка по их желанию вместо отпуска в связи с усыновлением ребенка, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух детей и более - 110 календарных дней со дня их рождения. Отпуск оформляется на основании листка нетрудоспособности, выдаваемого лечебным учреждением.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста 3 лет.

Порядок предоставления указанных отпусков работникам, усыновившим ребенка, утвержден Постановлением Правительства РФ от 11 октября 2001 г. N 719 <1>. В соответствии с установленным Порядком для получения отпуска по уходу за ребенком работник, усыновивший ребенка (детей), должен подать по месту работы заявление с указанием в нем вида отпуска и его продолжительности и представить документ, подтверждающий право работника на его получение (решение суда об установлении усыновления ребенка (детей) либо свидетельство о рождении ребенка (детей)).

<1> СЗ РФ. 2001. N 43. С. 4101; 2005. N 7. С. 560.

Для женщин, использовавших отпуск по беременности и родам и ежегодный оплачиваемый отпуск и приступивших к работе, законодательством также установлен ряд гарантий. Так, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо общего перерыва для отдыха и питания в соответствии со ст. 258 ТК РФ предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух детей и более в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Согласно ч. 2 ст. 259 ТК РФ направление в командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные женщины должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Закрепление Трудовым кодексом права женщин-матерей на отпуск по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет и на указанные выше меры социальной защиты способствует созданию условий, позволяющих им сочетать производственную деятельность с выполнением функции материнства, а также сохранению трудового потенциала женщин и преодолению негативных последствий сложившейся демографической ситуации, в чем заинтересованы как общество в целом, так и работодатели. Поэтому проблемы охраны труда работающих женщин и создания условий для осуществления функции материнства неразрывно связаны между собой и должны решаться комплексно.

§ 2. Охрана труда работников в возрасте до 18 лет

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с национальным законодательством России лица, не достигшие 18-летнего возраста, признаются детьми.

Целями государственной политики в интересах этих лиц в сфере труда является обеспечение их права на защиту от экономической эксплуатации и от выполнения любой работы, которая может представлять опасность для их здоровья или служить препятствием в получении образования либо наносить ущерб их физическому, умственному, духовному, моральному и социальному развитию. Для достижения указанных целей законодательством установлен минимальный возраст приема на работу, предусмотрена необходимость содействия им в трудоустройстве, определены особые требования к предоставляемой работе, продолжительности рабочего времени и другим условиям труда.

Так, согласно ст. 63 ТК РФ прием на работу несовершеннолетних по общему правилу допускается по достижении возраста 16 лет.

В случаях получения ими основного общего образования либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

В соответствии с п. 7 ст. 19 Закона РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-1 "Об образовании" (в ред. Федерального закона от 13 января 1996 г. N 12-ФЗ) <1> трудовой договор по достижении 15 лет могут заключать также лица, исключенные из образовательного учреждения за совершение неоднократных грубых нарушений устава общеобразовательного учреждения, не получив основного общего образования. При этом меры, обеспечивающие трудоустройство указанных лиц, принимаются комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав совместно с органом местного самоуправления и родителями (законными представителями) несовершеннолетнего в месячный срок с момента исключения.

<1> ВВС РФ. 1992. N 30. С. 1797; СЗ РФ. 1996. N 3. С. 150; 2002. N 26. С. 2517; 2006. N 12. С. 1235.

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства может осуществляться прием на работу учащихся, достигших возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) художественных произведений организациям кинематографии, театрам, театральным и концертным организациям, циркам разрешено с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства применение труда лиц, не достигших возраста 14 лет, без ущерба для их здоровья и нравственного развития. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться предусмотренная трудовым договором работа.

При подборе для лиц моложе 18 лет подходящей работы необходимо следовать правилу, чтобы предоставляемая молодым гражданам работа соответствовала их возрастным и психофизиологическим особенностям, способствовала профессиональному росту, продвижению по службе, формированию и развитию их личности (п. 1 ст. 9 Постановления Верховного Совета СССР от 10 апреля 1990 г. "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи") <1>.

<1> Вестник ВС СССР. 1990. N 16. С. 269.

Для осуществления подбора подходящей работы лицам моложе 18 лет большое значение имеют утвержденные 4 апреля 1997 г. Главным государственным санитарным врачом РФ Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков (СанПиН 2.4.6.664-97) и Медико-биологические критерии оценки условий труда с целью определения противопоказаний и показаний к применению труда подростков (Методические указания МУ2.4.6.665-97), утвержденные Главным государственным санитарным врачом РФ 14 апреля 1997 г. В этих актах сформулированы главные принципы подбора работы для несовершеннолетних. К таким принципам относятся: соответствие работы возрастным и функциональным возможностям организма подростков; отсутствие неблагоприятного влияния на рост, развитие и состояние их здоровья; исключение повышенной опасности травматизма для них самих и окружающих; учет повышенной чувствительности организма к действию производственной

среды; исключение работ, которые способны оказать влияние на психическое и моральное состояние молодежи.

Соблюдение указанных норм и принципов в современный период приобретает особое значение, поскольку состояние здоровья молодежи не улучшается. Лишь третья часть детей в возрасте до 18 лет считаются здоровыми <1>.

<1> См.: раздел II Программы социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2006 - 2008 годы) // СЗ РФ. 2006. N 5. С. 589.

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются законодательством, коллективными договорами, соглашениями (ст. 272 ТК РФ). Так, указанные лица, впервые ищущие работу в соответствии с п. 2 ст. 5 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости в Российской Федерации" относятся к категории граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Для таких категорий граждан государство обеспечивает дополнительные гарантии занятости: разработку и реализацию целевых программ содействия занятости, создание дополнительных рабочих мест, установление квоты для приема на работу, предоставление услуг по профессиональной ориентации, организацию обучения по специальным программам и осуществление других мер.

Необходимость квотирования рабочих мест для лиц моложе 18 лет предусмотрена ст. 11 Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 124-ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации" <1>.

<1> СЗ РФ. 1998. N 31. С. 3802; 2000. N 30. С. 3121.

Квотирование рабочих мест осуществляется субъектами Российской Федерации и состоит в установлении количества рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель должен трудоустроить на данном предприятии, включая количество рабочих мест, уже укомплектованных гражданами указанной категории.

Например, в г. Москве порядок квотирования рабочих мест регулируется Законом г. Москвы от 22 декабря 2004 г. N 90 "О квотировании рабочих мест". В соответствии с этим Законом квота устанавливается работодателям, у которых среднесписочная численность работников превышает 100 человек, в размере 4% от среднесписочной численности работников. В счет этой квоты работодатели могут трудоустраивать и иные категории граждан, испытывающие трудности в устройстве на работу, в том числе инвалидов. Однако при этом количество инвалидов, принятых на квотируемые рабочие места, не может составлять менее 2% от среднесписочной численности работников <1>.

<1> Вестник мэра и правительства Москвы. 2005. N 3. С. 13.

Квотирование рабочих мест для лиц моложе 18 лет, в частности для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные учреждения начального и среднего профессионального образования, может предусматриваться отраслевыми соглашениями.

В коллективных договорах при необходимости также предусматриваются меры, реализация которых обеспечивает приток на производство молодежи (закрепляются обязательства работодателя по созданию безопасных условий труда для применения труда лиц моложе 18 лет на имеющихся рабочих местах, о создании для этих лиц новых рабочих и ученических мест и др.).

Квотируемые рабочие места организуются работодателями за счет собственных средств независимо от организационно-правовых форм и форм собственности предприятий.

По общему правилу трудоустройство лиц моложе 18 лет в счет квоты производится работодателем по направлению органов службы занятости. Вместе с этим работодатель вправе трудоустраивать лиц моложе 18 лет на квотируемые рабочие места и при отсутствии у них указанных направлений.

Если лицам, не достигшим 18-летнего возраста, невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у них необходимой профессиональной квалификации, органы службы занятости могут направлять их на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку.

Выпускники общеобразовательных учреждений и другие лица моложе 18 лет, не имеющие профессии (специальности), направляются на профессиональное обучение в приоритетном порядке. Профессиональное обучение осуществляется в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования, учебных центрах органов службы занятости или в иных образовательных учреждениях.

С лицами моложе 18 лет, ищущими работу, работодатель может заключить ученический договор на профессиональное обучение. При этом необходимо иметь в виду, что на учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

В случае отказа в приеме на работу лицу, не достигшему 18 лет, в счет квоты работодатель делает в его направлении отметку о дне явки и причине отказа и возвращает направление. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в суд (ст. 391 ТК РФ).

Согласно сложившейся судебной практике суд, признав отказ незаконным, выносит решение, обязывающее работодателя заключить с истцом трудовой договор со дня обращения к работодателю по поводу приема на работу. Если в результате отказа в заключении трудового договора работник имел вынужденный прогул, его оплата производится применительно к правилам, установленным для оплаты времени прогула незаконно уволенного работника.

Трудоустройство обучающихся в образовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования в свободное от учебы время осуществляется с соблюдением дополнительных требований:

- предлагаемая им работа должна относиться к легкому труду, не причиняющему вреда здоровью, выполняться в свободное от учебы время и не нарушать процесс обучения;
- на заключение трудового договора с подростком, достигшим 14 лет, требуется согласие одного родителя (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства;
- прием на работу допускается только после предварительного обязательного медицинского осмотра и при наличии соответствующего медицинского заключения.

Профессии, виды работ и рабочие места, на которых может применяться труд учащихся, определяются предприятиями по согласованию с местными органами государственной службы занятости и органами госсанэпиднадзора. В решении этого вопроса могут принимать участие также профессиональные союзы.

Только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) в силу ст. 266 ТК РФ должны приниматься на работу и другие лица моложе 18 лет. При проведении такого осмотра (обследования) определяется соответствие состояния здоровья подростков характеру поручаемой им работы. В дальнейшем до достижения возраста 18 лет они подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру (обследованию).

Указанные осмотры (обследования) позволяют своевременно выявить и устранить влияние неблагоприятных производственных факторов и провести в отношении соответствующих работников моложе 18 лет комплекс необходимых лечебно-профилактических мероприятий либо обеспечить в установленном порядке их перевод в соответствии с медицинским заключением на другую работу.

Проведение предварительных и ежегодных обязательных медицинских осмотров лиц, не достигших 18-летнего возраста, осуществляется за счет средств работодателя.

В соответствии со ст. 265 ТК РФ запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах. Кроме того, запрещается также применение труда несовершеннолетних на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами). Помимо этого, запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, и предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Однако новые акты по указанным вопросам еще не утверждены. Сохраняют свое значение ранее принятые акты. Так, продолжает применяться Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163 <1>, с посл. доп.

<1> СЗ РФ. 2000. N 10. С. 1131; 2001. N 26. С. 2685.

В названном Перечне тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, объединены по видам работ (например, "Лесозаготовительные работы. Лесосплав и подсочка леса"), производствам ("Деревообрабатывающие производства") и отраслям хозяйства ("Транспорт", "Связь"). В заключительном разд. XLIII приведены работы, выполняемые в различных отраслях экономики, к которым не могут привлекаться лица, не достигшие 18 лет (работы с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений, работы с канцерогенными веществами, продуктами и препаратами, работы в замкнутых пространствах и многие другие). В примечаниях к

Перечню поясняется: применение труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в Перечень, запрещается во всех организациях независимо от отраслей экономики, а также организационно-правовой формы собственности.

Это означает, что, если, например, в машиностроении и металлообработке (разд. XIV Перечня) нельзя привлекать лиц моложе 18 лет к сварочным работам по профессиям газосварщика, электрогазосварщика, электросварщика ручной сварки, то по этим профессиям их нельзя привлекать и в других отраслях (например, в судостроении, в строительстве и на ремонтно-строительных работах). Не имеет значения и то, каким является предприятие: государственным, частным, кооперативным и т.д.

Если в Перечень включены профессии рабочих под общим наименованием (например, вальцовщик стана холодного проката труб, сталевар, бурильщик шпуров и т.д.), то запрещение применения труда лиц, не достигших 18-летнего возраста, распространяется также и на подручных, помощников и старших рабочих этих профессий.

В ряде случаев конкретные запрещенные работы или профессии в Перечне не указываются, а говорится обо всех видах работ, выполняемых рабочими в соответствующих производствах. Например, в разделе "Нефтехимические производства" к таким работам отнесены все виды работ в производстве синтетических каучуков, жирозаменителей и продуктов нефтехимии, производствах технического углерода, регенерата, асбестовых технических изделий. Это означает, что не только в технологических стадиях названных производств нельзя применять труд лиц моложе 18 лет, но и на вспомогательных стадиях (упаковка, транспортировка, утилизация отходов).

В химических производствах запрет на применение труда лиц моложе 18 лет распространяется на все работы с вредными и опасными условиями труда без указания конкретных работ с такими условиями.

При прохождении производственной практики (производственного обучения) учащиеся общеобразовательных учреждений начального профессионального образования, студенты образовательных учреждений среднего профессионального образования, достигшие 16-летнего возраста, могут находиться на работах, включенных в Перечень, не свыше 4 часов в день при условии строгого соблюдения на этих работах действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда. Разрешение нахождение производственной практики не распространяется на отдельные условия и виды работ (работа на высоте, верхолазные, взрывоопасные работы, подземные и подводные работы).

Профессиональная подготовка молодежи на производстве по работам и профессиям, включенным в Перечень, допускается для лиц не моложе 17 лет при условии достижения к моменту окончания обучения 18-летнего возраста. Действие п. 3 примечаний в отношении продолжительности и условий обучения распространяется только на данную форму профессиональной подготовки.

Выпускники образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, закончившие профессиональную подготовку со сроком обучения не менее 3 лет по профессиям, включенным в Перечень, и не достигшие 18-летнего возраста, могут допускаться к работе по этим профессиям на аттестованных рабочих местах при условии строгого соблюдения в этих производствах и на работах действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда.

При создании в организациях для лиц моложе 18 лет безопасных условий труда, что должно быть подтверждено результатами аттестации рабочих мест и соответствующим заключением государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации, работодатель вправе принять решение о применении труда указанных лиц на работах, включенных в Перечень. В решении перечисленных вопросов могут принимать участие и профессиональные союзы.

Помимо производств, работ и профессий, включенных в указанный Перечень, имеются и другие работы, на которых запрещается труд лиц моложе 18 лет. В частности, лиц, не достигших 18-летнего возраста, нельзя привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ), а также по совместительству (ст. 282 ТК РФ). Они не могут заключать трудовой договор с религиозной организацией (ст. 342 ТК РФ). Лишь по достижении 18-летнего возраста граждане могут поступать на государственную и муниципальную службу и заниматься ответственной деятельностью по обеспечению исполнения полномочий государственных и муниципальных органов, на работу в ведомственную охрану, где требуется готовность к действиям, связанным с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия и на некоторые другие работы.

С лицами, принятыми на работу, связанную с применением или иным использованием материальных ценностей, письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т.е. о возмещении работодателю причиненного

ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются только по достижении ими 18 лет (ст. 244 ТК РФ).

На отдельных работах труд юношей и девушек не может применяться и при достижении ими 18-летнего возраста. Так, согласно п. 2076 разд. XLIII рассмотренного выше Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет (в ред. Постановления Правительства РФ от 20 июня 2001 г.) к работам с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию, допускаются граждане, достигшие возраста 20 лет, отвечающие квалификационным требованиям и не имеющие медицинских противопоказаний. Кроме того, согласно п. 2 ст. 25 Федерального закона от 10 декабря 1995 г. N 196-ФЗ "О безопасности дорожного движения" право на управление транспортными средствами категории "Д" (автомобили, предназначенные для перевозки пассажиров и имеющие помимо сиденья водителя более 8 сидячих мест; трамваи и троллейбусы), а следовательно, и прием на работу, связанную с управлением названными транспортными средствами, допускается лишь для граждан, достигших 20-летнего возраста, хотя п. п. 1947 и 1948 названного Перечня сформулированы без учета этого требования.

Указанные возрастные ограничения вызваны тем, что юношеский возраст в ряде случаев не заканчивается к 18 годам и еще сохраняется необходимость в специальной защите их здоровья от чрезмерного физического и эмоционального перенапряжения.

Ограничения для граждан из числа молодежи при приеме их на работу не являются дискриминационными, поскольку обусловлены особой заботой об этих лицах как нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (ч. 3 ст. 3 ТК РФ).

Сохраняющие свое значение Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. N 7 <1>. Эти Нормы дифференцированы в зависимости от пола, возраста несовершеннолетних и других факторов (постоянно осуществляются подъем и перемещение груза или при чередовании с другой работой, с рабочей поверхности или с пола, вручную или на тележках либо в контейнерах) и представлены в табл. 2.

<1> Бюллетень Минтруда России. 1999. N 7. С. 49.

Таблица 2

Характер работы, показатели тяжести труда	Предельно допустимая масса груза в кг							
	юноши				девушки			
	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены	3	3	4	4	2	2	3	3
Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены: постоянно (более двух раз в час)	6	7	11	13	3	4	5	6
- при чередовании с другой работой (до двух раз в час)	12	15	20	24	4	5	7	8
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены:								
- подъем с рабочей поверхности	400	500	1000	15000	180	200	400	500
- подъем с пола	200	250	500	700	90	100	200	250

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

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

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

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

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

Работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную, в случае превышения указанных норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет признаются тяжелыми для них и запрещены для применения их труда (см. разд. I Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет).

При приеме этих лиц на работу испытание с целью проверки их соответствия поручаемой работе не устанавливается (ч. 4 ст. 70 ТК РФ).

Для лиц моложе 18 лет установлены сокращенная продолжительность рабочего времени и дополнительные требования к режимам их труда.

Работников, не достигших 18-летнего возраста, запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключение из этого правила делается только для творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 268 ТК РФ) <1>.

<1> См.: Постановление Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. N 252 "Об утверждении Перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций, кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации" // Российская газета. 2007. 15 мая.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, не достигшим 18-летнего возраста, предоставляется продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время. Причем реализовать свое право на отпуск за первый год работы они могут и до истечения 6 месяцев непрерывной работы, требуемой согласно общему правилу, предусмотренному ст. 122 ТК РФ. Кроме того, отпуск лицам моложе 18 лет должен предоставляться ежегодно. Перенесение отпуска на следующий год запрещается даже с их согласия. Не допускаются и досрочный отзыв таких работников из отпуска (ст. 125 ТК РФ), а также замена им отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Если работник реализует свое право на указанный отпуск после того, как он уже достиг 18-летнего возраста, то его продолжительность определяется пропорционально отработанному времени до и после совершеннолетия.

Нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 270 ТК РФ). Например, если взрослый работник за восьмичасовую рабочую смену должен сделать 80 деталей, то для подростка в возрасте от 16 до 18 лет норма выработки пропорционально семичасовой рабочей смене будет составлять 70 деталей, а в возрасте от 15 до 16 лет - 50 деталей. В таком же порядке осуществляется нормирование труда учащихся и школьников, работающих на производстве в свободное от учебы время.

Для работников моложе 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и общеобразовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами, могут утверждаться пониженные нормы выработки (ч. 2 ст. 270 ТК РФ).

Нормативными правовыми актами Союза ССР разрешалось, например, на станочных работах в организациях машиностроительной промышленности устанавливать указанным категориям работников пониженные нормы выработки, но не более чем на 40% в течение 3 месяцев самостоятельной работы и не более чем на 20% в течение последующих 3 месяцев.

Поскольку российское законодательство по данному вопросу еще не сложилось, на практике работодателем принимаются локальные нормативные акты с учетом мнения представительного

органа работников либо соответствующие нормы закрепляются в коллективных договорах или соглашениях.

Рассмотренные законодательные нормы об охране труда лиц моложе 18 лет являются правовой основой для реализации Стратегии государственной молодежной политики в сфере труда, рассчитанной на период до 2016 г. <1>. Данная Стратегия ориентирована на граждан России в возрасте от 14 до 30 лет, включая лиц, оказавшихся в сложной жизненной ситуации (выпускников образовательных учреждений для сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, безработных, переселенцев, мигрантов и пр.).

<1> См.: распоряжение Правительства РФ от 18 декабря 2006 г. N 1760-р // СЗ РФ. 2006. N 52 (ч. 3). С. 5622.

К приоритетным направлениям Стратегии относятся:

- повышение уровня здоровья молодежи;
- вовлечение молодежи в социальную практику;
- развитие созидательной активности молодежи;
- интеграция молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в жизнь общества;
- сокращение уровня безработицы в молодежной среде, составляющего в настоящее время 6,4%;
- сокращение числа молодых людей, имеющих крайне низкий уровень доходов и живущих ниже прожиточного минимума и др.

Реализация Стратегии позволит улучшить положение молодежи в обществе, увеличить ее вклад в развитие и повышение конкурентоспособности страны.

§ 3. Обеспечение благоприятных условий и охраны труда инвалидов

Решение проблемы снижения уровня инвалидности и возвращения инвалидов к трудовой деятельности является одним из приоритетных направлений социальной политики государства. Общее количество лиц с ограниченными возможностями в настоящее время превысило 11 млн. человек (в 1995 г. их было 6,3 млн.). Увеличивается число инвалидов трудоспособного возраста, что во многом обусловлено высоким уровнем заболеваемости и травматизма населения. Однако вовлеченность инвалидов этого возраста в трудовую деятельность составляет всего лишь 15% от их числа <1>, что ведет к ухудшению условий жизни инвалидов и уменьшению трудового потенциала страны.

<1> См.: раздел I Концепции Федеральной целевой программы "Социальная поддержка инвалидов на 2006 - 2010 годы", утв. распоряжением Правительства РФ от 28 сентября 2005 г. N 1515-р // СЗ РФ. 2005. N 40. С. 4095.

За время, прошедшее после утверждения указанной Концепции, число инвалидов превысило 13 млн. человек и составляет 9% населения России. Причем этот показатель на протяжении последних лет имеет устойчивую тенденцию к росту. См. интервью с Уполномоченным по правам человека в Российской Федерации В. Лукиным (Российская газета. 2006. 2 декабря).

Для обеспечения восстановления здоровья инвалидов, улучшения их профессиональной подготовки (переподготовки) и возвращения к трудовой деятельности Правительство РФ распоряжением от 28 сентября 2005 г. N 1515-р поручило Минздравсоцразвития России совместно с Минобороны России и МВД России разработать проект Федеральной целевой программы "Социальная поддержка инвалидов на 2006 - 2010 годы", финансируемой за счет средств федерального бюджета и других источников. Наряду с этим уточнены полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации по обеспечению социальной защиты и социальной поддержки инвалидов.

Так, в соответствии со ст. 5 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов Российской Федерации" (с посл. изм.) <1> органы государственной власти субъектов Российской Федерации в области социальной защиты и социальной поддержки инвалидов наделены правом:

<1> СЗ РФ. 1995. N 48. С. 4563.

- участия в реализации государственной политики в отношении инвалидов на территориях субъектов Российской Федерации;

- принятия в соответствии с федеральными законами законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации;
- участия в определении приоритетов в осуществлении социальной политики в отношении инвалидов на территориях субъектов Российской Федерации с учетом уровня социально-экономического развития этих территорий;
- разработки, утверждения и реализации региональных программ в области и социальной защиты инвалидов в целях обеспечения им равных возможностей и социальной интеграции в общество, а также правом осуществления контроля за их реализацией;
- предоставления дополнительных мер социальной поддержки инвалидам за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;
- содействия трудовой занятости инвалидов, в том числе стимулирования создания специальных рабочих мест для их трудоустройства и другими правами.

Помимо этого, Российская Федерация передала органам власти субъектов Российской Федерации полномочия по осуществлению контроля за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения, включая контроль за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты и за регистрацией инвалидов в качестве безработных (подп. 1 ч. 1 ст. 7.1 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (в ред. Федерального закона от 20 апреля 1996 г. N 36-ФЗ, с посл. изм.) <1>.

<1> СЗ РФ. 1996. N 17. С. 1915; 2006. N 1. С. 10.

Значительная роль в обеспечении социальной адаптации инвалидов и повышении качества их жизни принадлежит правовым средствам, направленным на оказание содействия инвалидам в трудоустройстве, а также на создание благоприятных условий и охраны труда.

Законодательством определено, что инвалид - это лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты. Признание лица инвалидом осуществляется при проведении медико-социальной экспертизы исходя из комплексной оценки состояния его здоровья и степени ограничения жизнедеятельности. В зависимости от степени нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности лицу, признанному инвалидом, устанавливается I, II или III группа инвалидности (ст. 1 Закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

При установлении группы инвалидности в соответствии с классификациями и критериями, утверждаемыми Минздравсоцразвития России, определяется степень ограничения способности инвалида к трудовой деятельности (III, II или I степень ограничения), либо группа инвалидности устанавливается без ограничения способности к трудовой деятельности.

Инвалидность I группы устанавливается на 2 года, II и III групп - на 1 год.

Степень ограничения способности к трудовой деятельности (отсутствие ограничения способности к трудовой деятельности) устанавливается на такой же срок, что и группа инвалидности.

Гражданину, признанному инвалидом, выдается соответствующая справка, а также индивидуальная программа реабилитации <1>.

<1> Пункты 8 и 9 новых Правил признания лица инвалидом, утв. Постановлением Правительства РФ от 20 февраля 2006 г. N 95 // СЗ РФ. 2006. N 9. С. 1018.

Индивидуальная программа реабилитации - это разработанный специалистами, проводившими экспертизу, на основе решения государственной службы медико-социальной экспертизы комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных или утраченных функций организма, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности. Предусмотренные данной программой мероприятия обязательны для исполнения работодателем (ст. 11 Закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

Трудоустройство работников, ставших инвалидами, осуществляется в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, как правило, руководителем той организации, где работник частично утратил трудоспособность. При отсутствии условий для продолжения трудовой деятельности инвалида в данной организации содействие в трудоустройстве ему оказывают органы службы занятости.

Для обеспечения занятости инвалидов организациям независимо от форм собственности устанавливается квота для приема на работу инвалидов.

Квота для инвалидов - это минимальное количество рабочих мест, на которых работодатель обязан трудоустроить инвалидов на данном предприятии, включая уже работающих граждан данной категории.

В соответствии со ст. 21 Закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" организациям независимо от формы собственности, численность работников которых составляет более 100 человек, квота для приема на работу инвалидов устанавливается законодательством субъекта Российской Федерации в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4%).

Общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, хозяйственные товарищества и общества, уставный капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, освобождаются от обязательного квотирования рабочих мест.

Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты производится по направлению территориальных органов государственной службы занятости населения с учетом предложений территориальных органов социальной защиты, а также общественных организаций инвалидов либо с учетом заявлений инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы.

Отказ в приеме на работу в счет квоты может быть обжалован инвалидом в судебном порядке. Кроме того, необходимо иметь в виду, что отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты является административным правонарушением и согласно ст. 5.42 КоАП влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 до 30 минимальных размеров оплаты труда.

Дела об указанных административных правонарушениях рассматриваются судьями районных судов.

Протоколы об этих административных правонарушениях составляются должностными лицами органов социальной защиты.

Трудоустройство инвалидов в соответствии с индивидуальной программой реабилитации осуществляется как на обычных, так и на специальных рабочих местах. Специальные рабочие места создаются путем проведения дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов определяется органами исполнительной власти субъектов РФ для каждой организации в пределах установленной квоты.

Принятым на работу инвалидам работодатели обязаны создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

Обеспечение занятости инвалидов осуществляется также благодаря сохранению и созданию новых рабочих мест на предприятиях, принадлежащих общественным организациям инвалидов (ВОИ, ВОС, ВОГ), и на специализированных предприятиях.

Под специализированными предприятиями понимаются предприятия независимо от форм собственности, применяющие труд инвалидов для производства потребительских товаров и товаров производственно-технического назначения и одновременно с этим осуществляющие комплекс мер по профессиональной и социальной реабилитации инвалидов и обеспечивающие организацию их медицинского обслуживания по месту работы. Общая численность работающих на таких предприятиях - не менее 15 человек, а число инвалидов и пенсионеров - не менее 30%, из которых половина являются инвалидами (п. 1.2 Типового положения о специализированном предприятии, применяющем труд инвалидов) <1>.

<1> Приложение 3 к Постановлению Правительства Москвы от 14 октября 1997 г. N 730 "О программе поддержки промышленных предприятий города, применяющих труд инвалидов, на 1998 - 2000 годы", с посл. изм. // Вестник мэрии Москвы. 1997. N 24. С. 22.

К числу гарантий, направленных на обеспечение инвалидов работой, следует отнести также норму, закрепляющую преимущественное право инвалида на заключение трудового договора о работе на дому (п. 4 Положения об условиях труда надомников, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29 сентября 1981 г. N 275/17-99) <1>.

<1> Бюллетень Минтруда СССР. 1982. N 1. С. 14.

При этом работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Помимо работы по трудовому договору граждане, получившие инвалидность, могут принимать участие в лечебно-трудовой деятельности. Вовлечение инвалидов в лечебно-трудовую деятельность осуществляется на добровольной основе стационарными учреждениями

социального обслуживания, в которых они проживают, в соответствии с индивидуальными программами реабилитации.

Помещения и оборудование для лечебно-трудовой деятельности должны соответствовать требованиям безопасности и гигиены. Граждане, участвующие в лечебно-трудовой деятельности, обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты по установленным нормам с учетом вида и характера деятельности. Продолжительность работы не должна превышать 4 часа в день (Постановление Правительства РФ от 26 декабря 1995 г. N 1285 "О порядке участия граждан пожилого возраста и инвалидов, проживающих в стационарных учреждениях социального обслуживания, в лечебно-трудовой деятельности") <1>.

<1> СЗ РФ. 1996. N 2. С. 117.

Им выплачивается вознаграждение в размере 75% стоимости выполненных работ с зачислением остальных 25% на счета стационарных учреждений, в которых они проживают, для использования их на улучшение социального обслуживания проживающих в них граждан.

Лица, участвующие в лечебно-трудовой деятельности, должны быть предварительно ознакомлены с ее условиями, порядком обращения с оборудованием, аппаратурой, инструментом, правилами, нормами и инструкциями по охране труда. Инвалидам, не прошедшим инструктаж по охране труда, участие в лечебно-трудовой деятельности запрещается.

Помимо общих требований охраны труда, подлежащих соблюдению работодателями в отношении всех занятых в организациях работников, для инвалидов установлены дополнительные гарантии по охране труда.

Так, для инвалидов I и II групп законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ч. 1 ст. 92 ТК РФ). Указанная продолжительность рабочего времени устанавливается работодателем на основании справки, выданной лицу, признанному инвалидом I или II группы, учреждением государственной службы медико-социальной экспертизы. В случае получения при очередном переосвидетельствовании III группы инвалидности работник утрачивает право на сокращенный рабочий день. Если инвалидность I и II групп работникам установлена без указания срока переосвидетельствования, то вопрос о пересмотре им продолжительности рабочего времени не должен возникать.

Ежедневная продолжительность работы инвалиду устанавливается работодателем в соответствии с выданным инвалиду медицинским заключением (ч. 1 ст. 94 ТК РФ). Если инвалиду не рекомендовано работать, например, более 7 часов в сутки, он не должен работать по графику со сменами длительностью 8 часов и более.

Необходимо также иметь в виду, что полная оплата труда как за 40-часовую рабочую неделю производится лишь в том случае, если инвалид работает 35 часов в неделю. Если продолжительность рабочего времени составляет, например, 30 часов, то работа оплачивается пропорционально отработанному времени, т.е. как неполное рабочее время.

Неполное рабочее время с оплатой пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки устанавливается инвалиду двояким образом. Если индивидуальная программа реабилитации инвалида предусматривает необходимость установления неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, то работодатель обязан установить именно такой режим труда, поскольку индивидуальная программа реабилитации инвалида является обязательной для исполнения работодателем (ч. 2 ст. 11 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"), если условия работы это позволяют. При отсутствии у инвалида такой рекомендации режим неполного рабочего времени устанавливается в общем порядке - по соглашению сторон (ч. 1 ст. 93 ТК РФ).

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

Привлечение инвалидов к работе в ночное время и к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 5 ст. 96 и ч. 5 ст. 99 ТК РФ).

Оплачиваемый отпуск инвалидам должен предоставляться ежегодно в соответствии с графиком отпусков продолжительностью не менее 30 календарных дней. Вместе с этим в силу ст. 128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работающего инвалида предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году.

Инвалидам войны предоставлено право использовать ежегодный отпуск в удобное для них время и пользоваться отпуском без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (подп. 17 п. 1, п. 3 ст. 14 Федерального закона от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах" <1>. Эти

льготы распространяются также на военнослужащих и лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (служебных обязанностей).

<1> СЗ РФ. 2000. N 2. С. 161.

Право на использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, а также право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней предусмотрено для работающих инвалидов, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, из числа отдельных категорий граждан (п. 2 ст. 13 и п. 9 ст. 14 Закона РФ от 15 мая 1991 г. N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС") <1>. Названные льготы распространяются также на инвалидов из числа некоторых категорий граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 г. на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча (ст. 7 Федерального закона от 26 ноября 1998 г. N 175-ФЗ "О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 г. на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча") <2>.

<1> Ведомости СНД РФ и ВС РФ. 1991. N 21. С. 699; 1992. N 32. С. 1861.

<2> СЗ РФ. 1998. N 48. С. 5850.

В целях охраны здоровья работников, занятых на работах с особо вредными условиями труда, им предусмотрена бесплатная выдача лечебно-профилактического питания. По общему правилу это питание выдается в дни фактического выполнения работы в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных в специальном Перечне производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, а также в дни болезни с временной утратой трудоспособности, если заболевание по своему характеру является профессиональным и заболевший не госпитализирован <1>.

<1> См.: пункт 5 Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, утв. Постановлением Минтруда России от 31 марта 2003 г. N 14 (с посл. изм.) // Российская газета. 2003. 30 мая.

Инвалидам вследствие профессионального заболевания, пользовавшимся лечебно-профилактическим питанием непосредственно перед наступлением инвалидности по причине, вызванной характером их работы, это питание выдается до прекращения инвалидности, но не свыше одного года со дня установления инвалидности (подп. "в" п. 6 Правил). При невозможности получения лечебно-профилактического питания по месту работы допускается его выдача на дом в виде готовых блюд. Выдача питания в этих случаях производится по справкам медико-санитарной службы предприятия, а при ее отсутствии - по справкам (п. 7 Правил) органа, осуществляющего государственный санитарно-эпидемиологический надзор.

За некоторыми категориями работающих инвалидов сохраняются льготы, установленные законодательством СССР. В частности, инвалидам, работающим в организациях, предназначенных для использования труда пенсионеров по старости и инвалидов, разрешено устанавливать дополнительные льготы, улучшающие условия их труда. Руководители этих организаций с учетом мнения профсоюзных органов вправе:

- уменьшать инвалидам III группы нормы выработки не более чем на 10%, а инвалидам I и II групп - на 20%;

- устанавливать для инвалидов III группы, работающих на дому, нормы выработки и расценки на уровне, предусмотренном для инвалидов III группы, работающих в цехах;

- производить оплату труда инвалидам I и II групп, работающим на дому, по расценкам, установленным для инвалидов I и II групп, работающих в цехах (п. п. 5 и 6 Постановления Совмина СССР от 14 сентября 1973 г. N 774 "О мерах по дальнейшему улучшению использования труда пенсионеров по старости и инвалидов в народном хозяйстве и связанных с этим дополнительных льготах") <1>.

<1> СП СССР. 1973. N 21. С. 116.

Указанные льготы предоставляются также инвалидам, работающим на учебно-производственных предприятиях обществ глухих (Постановление Совмина СССР от 14 сентября 1973 г. N 774) <1>.

<1> Сборник нормативных актов о труде. Ч. 1. М., 1984. С. 271.

При разработке мероприятий по улучшению условий труда в организациях помимо специфических особенностей труда инвалидов необходимо учитывать также интересы пожилых работников. Так, Рекомендация МОТ N 162 (1980 г.) о пожилых трудящихся ориентирует работодателей на необходимость приспособливания рабочих мест и производственных заданий к возможностям работников пожилого возраста с учетом принципов эргономики, устанавливать таким работникам благоприятные режимы труда и отдыха, включая неполное рабочее время, с тем чтобы помочь им сохранить здоровье, работоспособность и достойный жизненный уровень. Кроме того, подобный подход к организации труда работников пожилого возраста позволит работодателю более успешно решать кадровую проблему. По свидетельству аналитиков Гарвардского университета, например, частично занятые работники в среднем решают больше вопросов в час и качественнее обслуживают клиентов <1>.

<1> См.: Костюнина Г.М. Гибкие формы занятости: мировой опыт и практика Сингапура // Труд за рубежом. 2004. N 2. С. 95.

Глава 6. РАССЛЕДОВАНИЕ И УЧЕТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

Необходимость расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний установлена Трудовым кодексом в целях защиты законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (членов семьи погибших), выявления лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, а также разработки мер по устранению причин производственного травматизма.

В частности, результаты расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, оформленные в соответствии с требованиями законодательства, являются основанием для возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работников при исполнении ими обязанностей по трудовому договору, а также членам семей погибших работников на основе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний либо в гражданско-правовом порядке за счет причинителя вреда.

Порядок расследования несчастных случаев на производстве предусмотрен Трудовым кодексом (ст. ст. 227 - 231 ТК РФ, с изм. и доп., внесенными в них Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90) и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утв. Постановлением Минтрудсоцразвития России от 24 октября 2002 г. N 73 (в части, не противоречащей новой редакции ст. ст. 227 - 231 ТК РФ) <1>.

<1> Бюллетень Минтруда России. 2003. N 1. С. 41.

Согласно новой редакции ст. 227 ТК РФ расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах. При этом участвующими в производственной деятельности работодателя признаются также и работники, с которыми трудовой договор не оформлен в письменной форме, как это предусматривает ч. 1 ст. 67 ТК РФ, если они приступили к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, наряду с работниками, исполняющими свои обязанности по трудовому договору, 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.

К числу лиц, несчастные случаи с которыми подлежат расследованию как несчастные случаи на производстве, относятся также лица, выполняющие какую-либо работу по поручению работодателя (его представителя), включая работу на основании гражданско-правового договора, и лица, совершающие действия в его интересах, например действия по спасению имущества работодателя, предотвращению аварии или несчастного случая.

Расследованию как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших <1>.

<1> Указанные события расследуются как несчастные случаи, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий (ч. 4 ст. 227 ТК РФ). При этом состав комиссии формируется и утверждается органами исполнительной власти субъектов РФ или (по их поручению) органами местного самоуправления. Возглавляет комиссию должностное лицо территориального органа МЧС России.

Указанные события подлежат расследованию, если они произошли:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве, если оно используется в служебных целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха;

- при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время.

Обязанность по организации расследования обстоятельств несчастных случаев возложена на работодателя. При несчастных случаях (событиях), указанных выше, работодатель (его представитель) в соответствии со ст. 228 ТК РФ обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию <1>;

<1> В организациях, где отсутствует штатный медицинский персонал, первая медицинская помощь при необходимости может оказываться специально обученными работниками указанных организаций. Для этих целей должны создаваться санитарные посты, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи при травмах и неотложных состояниях, выпускаемыми специализированными предприятиями.

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в Трудовом кодексе, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего.

Помимо указанных мер работодатель должен принять при необходимости и иные меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования, а также немедленно проинформировать о происшедшем несчастном случае соответствующие органы.

При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме <1>:

<1> Формы документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве (формы 1 - 9), даны в качестве приложения 1 к Постановлению Минтрудсоцразвития России от 24 октября 2002 г. N 73.

- в соответствующую государственную инспекцию труда;
- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;
- работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;
- в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;
- в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме также в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов (ч. ч. 1 и 2 ст. 228.1 ТК РФ). Данное требование должно соблюдаться работодателем независимо от наличия в организации первичной профсоюзной организации и членства пострадавшего в профсоюзе.

О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трех суток после получения сведений об этом должен направить извещение по установленной форме в соответствующие государственную инспекцию труда, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а о страховых случаях - в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в территориальный орган Роспотребнадзора, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

В соответствии со ст. 229 ТК РФ для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности. Например, при несчастном случае, происшедшем в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего

функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, состав комиссии утверждает руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика, где работодатель зарегистрирован в качестве страхователя. Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, то в состав комиссии включается также представитель территориального органа Ростехнадзора, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии. Он же возглавляет и работу комиссии.

Состав комиссии, как правило, утверждает приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

В расследовании несчастного случая у работодателя - физического лица принимают участие указанный работодатель или его полномочный представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

Расследование несчастного случая, происшедшего в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проводится комиссией, образуемой и возглавляемой работодателем (его представителем), с обязательным использованием материалов расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства. При этом для оформления акта о несчастном случае достаточно материалов расследования дорожно-транспортного происшествия, и решения суда не требуется, несмотря на то что комиссия работодателя не может определить лиц, допустивших нарушение требований охраны труда.

Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

В случае смерти пострадавшего по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо. В случае, когда названные лица не участвуют в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязан по их требованию ознакомить этих лиц с материалами расследования.

При групповом несчастном случае с числом погибших 5 человек и более в состав комиссии включаются также представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов. Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда - главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель по охране труда, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, - руководитель этого территориального органа.

В статье 229 ТК РФ не воспроизведено содержащееся в прежней редакции этой статьи положение о том, что при крупных авариях с числом погибших 15 человек и более расследование проводится комиссией, состав которой утверждает Правительством РФ. Это позволяет считать, что при указанных обстоятельствах состав комиссии формируется в таком же порядке, как при групповом несчастном случае с числом погибших 5 человек и более.

Касаясь сроков расследования несчастных случаев, новая ст. 229.1 ТК РФ в отличие от прежней редакции ч. 15 ст. 229 ТК РФ, предусматривавшей трехдневный срок расследования только для несчастных случаев, которые не являются групповыми и не относятся к категории

тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, расширила круг несчастных случаев, подлежащих расследованию в указанный срок за счет групповых несчастных случаев, в результате которых один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья. Для расследования несчастных случаев (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев (в том числе групповых) со смертельным исходом сохранен прежний 15-дневный срок.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется по заявлению пострадавшего или его доверенного лица, как и прежде, в течение одного месяца со дня поступления заявления.

Сохранено также прежнее правило о том, что при необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней. Вместе с этим данное правило дополнено новым положением следующего содержания. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

Порядок проведения расследования несчастных случаев на производстве, предусмотренный ст. 229.2 ТК РФ, остался в основном прежним. В частности, предусматривается, что при расследовании каждого несчастного случая комиссия (в предусмотренных Трудовым кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности объяснения от пострадавшего.

По требованию комиссии в необходимых для проведения расследования случаях работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

- выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
- фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;
- предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Формируемые комиссией материалы расследования при необходимости должны включать:

- приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая;
- планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости фото- и видеоматериалы;
- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;
- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;
- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;
- экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;
- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;
- медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и по усмотрению комиссии другие документы.

Отнесение производственной травмы к категории тяжелого несчастного случая осуществляется в соответствии со Схемой определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 24 февраля 2005 г. N 160 <1>.

<1> БНА ФОИВ. 2005. N 16. С. 149.

Согласно названной Схеме квалифицирующими признаками тяжести повреждения здоровья при несчастном случае на производстве являются:

- характер полученных повреждений здоровья и осложнения, связанные с этими повреждениями, а также развитие и усугубление имеющихся хронических заболеваний в связи с получением повреждения;

- последствия полученных повреждений здоровья (стойкая утрата трудоспособности). См. учетную форму N 315/у "Медицинское заключение о характере повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести"; учетную форму N 316/у "Справка о заключительном диагнозе пострадавшего от несчастного случая на производстве", утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 15 апреля 2005 г. N 275 <1>.

<1> Там же. N 22. С. 100.

Наличие одного из квалифицирующих признаков является достаточным для установления категории тяжести несчастного случая. Признаками тяжелого несчастного случая на производстве служат также повреждения здоровья, угрожающие жизни пострадавшего. Предотвращение смертельного исхода в результате оказания медицинской помощи не влияет на оценку тяжести травмы. Помимо квалифицирующих признаков в Схеме приведены несчастные случаи, которые относятся к категории тяжелых несчастных случаев.

Повреждения здоровья, не относящиеся к тяжелым случаям на производстве, считаются легкими несчастными случаями на производстве.

Расследованию таких несчастных случаев на практике зачастую не придается серьезного значения. Их расследования проводятся поверхностно, конкретные причины не выясняются, мероприятия по предупреждению подобных случаев не разрабатываются, акты по форме Н-1 оформляются с нарушениями <1>. Такое отношение работодателей к расследованию легких несчастных случаев может негативно влиять на состояние дисциплины труда в коллективе, культивировать пренебрежение требованиями охраны труда и т.д.

<1> См.: Лобанов Д. Административный штраф или уголовное наказание // Охрана труда и социальное страхование. 2005. N 7. С. 28.

На основании собранных материалов расследования комиссия (в предусмотренных Трудовым кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности, в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

В зависимости от конкретных обстоятельств как несчастные случаи, не связанные с производством, могут квалифицироваться:

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;

- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;

- несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

Если при расследовании несчастного случая с лицом, застрахованным от несчастных случаев, установлено, что грубая неосторожность пострадавшего содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа комиссия (в предусмотренных Трудовым кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

В случаях разногласий, возникших между членами комиссии в ходе расследования несчастного случая (о его причинах, лицах, виновных в допущенных нарушениях, учете, квалификации и др.), решение принимается большинством голосов членов комиссии. Члены комиссии, несогласные с принятым решением, подписывают акты о расследовании с изложением

своего аргументированного мнения, которое приобщается к материалам расследования несчастного случая и учитывается при оценке выводов комиссии.

Острые отравления, в отношении которых имеются основания предполагать, что их возникновение обусловлено воздействием вредных производственных факторов, расследуются как профессиональные заболевания в порядке, установленном Правительством РФ.

С учетом специфики отдельных отраслей и организаций законодательством установлены особые требования по проведению расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, происходящих в организациях и у работодателей - физических лиц с различными категориями работников (граждан), занятых, например, на находящихся в плавании рыбопромысловых или иных морских, речных и других судах независимо от их отраслевой принадлежности; в организациях железнодорожного транспорта; в организациях с особым режимом охраны (в организациях Вооруженных Сил РФ, органах пограничной службы, органах безопасности и внутренних дел, других правоохранительных органах и пр.); в дипломатических представительствах и консульских учреждениях за границей и др.; с лицами, направленными в установленном порядке для выполнения работ к другому работодателю; студентами или учащимися образовательных учреждений, проходящими производственную практику; совместителями; профессиональными спортсменами и другими категориями работников (граждан) <1>.

<1> Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утв. Постановлением Минтрудсоцразвития России от 24 октября 2002 г. N 73.

В частности, закрепляя особенности расследования несчастных случаев с лицами, выполняющими работу по заданию работодателя на основе гражданско-правового договора, п. 16 Положения предусматривает, что тяжелые несчастные случаи и несчастные случаи со смертельным исходом, происшедшие с лицами, выполняющими работу на основе гражданско-правового договора, расследуются в установленном порядке государственными инспекторами труда на основании заявления пострадавшего, членов его семьи, а также иных лиц, уполномоченных пострадавшим (членами его семьи) представлять его интересы в ходе расследования несчастного случая, полномочия которых подтверждены в установленном порядке. При необходимости к расследованию таких несчастных случаев могут привлекаться представители соответствующего исполнительного органа Фонда социального страхования РФ и других заинтересованных органов.

Положением предусмотрено также, что при установлении в ходе расследования несчастного случая, происшедшего с лицом, выполнявшим работу на основании договора гражданско-правового характера (п. 16 Положения), сведений, дающих достаточные основания полагать, что указанным договором фактически регулировались трудовые отношения пострадавшего с работодателем, акт о расследовании несчастного случая должен направляться государственным инспектором труда в суд в целях установления характера правоотношений сторон указанного договора. Решение об окончательном оформлении данного несчастного случая принимается государственным инспектором труда в зависимости от содержания судебного решения (п. 28 Положения).

Несчастные случаи на производстве, произошедшие с работниками, временно находящимися в командировке на территории государств СНГ, либо с гражданами России, пребывающими в государствах СНГ по трудовому или иному договору, расследуются в порядке, установленном соответствующими нормативными актами стороны места пребывания в командировке (места заключения договора). Это правило установлено ст. ст. 1, 3 и 7 Соглашения о сотрудничестве в области охраны труда, заключенного государствами СНГ 9 декабря 1994 г., и утвержденного Постановлением Правительства РФ от 26 июня 1995 г. N 616 <1>.

<1> СЗ РФ. 1995. N 27. С. 2584.

Если несчастный случай произошел с работником не на производстве, а при других обстоятельствах (например, в пути на работу или с работы), выяснение его обстоятельств может осуществляться (по предложению руководителя организации, в которой работает пострадавший) комиссией по социальному страхованию, специально созданной комиссией в составе представителей работодателя и работников и пр.

В предусмотренных Трудовым кодексом случаях расследование несчастных случаев проводится государственными инспекторами труда независимо от срока их давности. Так, в соответствии со ст. 229.3 ТК РФ государственный инспектор труда проводит дополнительное расследование несчастного случая при выявлении сокрытого несчастного случая, поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего (его законного представителя или иного

доверенного лица), лица, состоявшего на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лица, состоявшего с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), о несогласии их с выводами комиссии по расследованию несчастного случая, а также при получении сведений, объективно свидетельствующих о нарушении порядка расследования. Такое расследование проводится, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости - представителей соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, и исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). По результатам дополнительного расследования государственный инспектор труда составляет заключение о несчастном случае на производстве и выдает предписание, обязательное для выполнения работодателем (его представителем).

Если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая, государственный инспектор труда имеет право обязать работодателя (его представителя) составить новый акт о несчастном случае на производстве. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (его представителя) или государственного инспектора труда.

В соответствии с п. 20 вышеуказанного Положения при обращении пострадавшего или его доверенных лиц с заявлением о несогласии с результатами ранее расследованного несчастного случая, происшедшего с ним до 1 февраля 2002 г., исходя из содержания ст. 424 ТК РФ дополнительное расследование указанных в заявлении обстоятельств и причин несчастного случая проводится с учетом требований правовых норм, действовавших в период его происшествия, регулировавших в то время порядок расследования несчастных случаев на производстве.

Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев на производстве определен ст. 230 ТК РФ. В силу этой статьи по каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1 в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав Российской Федерации.

При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью.

Работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

При несчастном случае на производстве, происшедшем с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, работодатель (его представитель), у которого произошел несчастный случай, направляет копию акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования по месту основной работы (учебы, службы) пострадавшего.

Наряду с изложенными правилами в текст ст. 230 ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90 внесено уточнение, согласно которому по результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, в том числе группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, комиссия (в предусмотренных Трудовым кодексом случаях - государственный инспектор труда, самостоятельно проводивший расследование несчастного случая) должна составлять акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование, а не акт произвольной формы, как предусматривалось в прежней редакции данной статьи.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

Расследованные несчастные случаи на производстве подлежат регистрации и учету. Так, согласно ст. 230.1 ТК РФ каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии (в предусмотренных Трудовым кодексом случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая на производстве) его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.

Один экземпляр акта о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями материалов расследования, включая копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего, председателем комиссии (в предусмотренных Трудовым кодексом случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая) в трехдневный срок после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем, у которого произошел данный несчастный случай. Копии указанного акта вместе с копиями материалов расследования направляются: в соответствующую государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, - по несчастным случаям на производстве, происшедшим в организациях или на объектах, подконтрольных этому органу, а при страховом случае - также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), закончившихся смертью, вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии (в предусмотренных Трудовым кодексом случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая на производстве) в Роструд и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве, включая несчастные случаи на производстве, происшедшие с лицами, заключившими трудовой договор на срок до 2 месяцев, либо с занятыми на дому, регистрируются работодателем (юридическим или физическим лицом) в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по форме 9.

Все зарегистрированные у работодателя несчастные случаи на производстве включаются в годовую форму федерального государственного статистического наблюдения за травматизмом на производстве, утверждаемую Росстатом России и направляемую в органы статистики в установленном порядке (п. 33 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях).

По окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (его представитель) обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях - в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, сообщение по установленной форме о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.

Разногласия, которые возникали по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта и др., согласно прежней редакции ст. 231 ТК РФ рассматривались органами федеральной инспекции труда или судом. В соответствии с новой редакцией данной статьи указанные разногласия рассматриваются Федеральной службой по труду и занятости и ее территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд.

Государственный надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве осуществляет федеральная инспекция труда (ст. 356 ТК РФ).

Порядок расследования профессиональных заболеваний регулируется Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. N 967 <1>.

<1> СЗ РФ. 2000. N 52 (ч. III). С. 5149.

Расследованию профессионального заболевания должно предшествовать установление наличия такого заболевания.

В установлении профессионального заболевания участвуют:

- организация здравоохранения по месту жительства или по месту прикрепления работника, устанавливающая предварительный диагноз острого или хронического профессионального заболевания и информирующая об этом территориальный орган, осуществляющий санитарно-эпидемиологический надзор;

- территориальное управление Роспотребнадзора, осуществляющее надзор за объектом, на котором возникло профессиональное заболевание. Получив сообщение о профессиональном заболевании, этот орган выясняет обстоятельства возникновения болезни и составляет санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника, необходимую для установления окончательного диагноза;

- специализированное лечебно-профилактическое учреждение или его подразделение, устанавливающее (на основании обследований, сведений о результатах предварительных и периодических медицинских осмотров, санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника и других данных) заключительный диагноз и дающее соответствующее медицинское заключение.

Медицинское заключение о наличии профессионального заболевания выдается работнику (под роспись) и направляется Фонду социального страхования РФ, а также в организацию здравоохранения, направившую больного.

В 10-дневный срок с даты получения этого документа работодатель обязан организовать расследование обстоятельств и причин возникновения у работника профессионального заболевания и создать для этих целей комиссию. В состав комиссии входят: представитель работодателя, специалист по охране труда, представитель учреждения здравоохранения, профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа. Возглавляет работу комиссии руководитель территориального органа, осуществляющего санитарно-эпидемиологический надзор. В расследовании могут принимать участие и другие специалисты, а также заболевший.

В процессе расследования комиссия опрашивает сослуживцев работника, лиц, которые нарушили санитарно-эпидемиологические правила, получает необходимую информацию от работодателя и заболевшего, исследует документы. На основании этого комиссия устанавливает обстоятельства и причины профессионального заболевания работника, определяет виновных и предлагает меры по ликвидации причин и предупреждению профессиональных заболеваний.

Если комиссией установлено, что грубая неосторожность заболевшего содействовала возникновению (увеличению) вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа комиссия, как и при расследовании несчастных случаев, устанавливает степень вины заболевшего (в процентах).

По результатам расследования комиссия составляет акт по форме, установленной названным выше Положением. В акте подробно излагаются обстоятельства и причины профессионального заболевания. Акт подписывается членами комиссии, утверждается руководителем территориального органа Роспотребнадзора и заверяется печатью этого органа. В трехдневный срок после утверждения акт должен быть выдан заболевшему работнику.

Профессиональные заболевания учитываются территориальным органом, осуществляющим санитарно-эпидемиологический надзор, проводившим расследование. Акт о случае профессионального заболевания вместе с материалами расследования хранится в течение 75 лет в территориальном управлении Роспотребнадзора и в организации, где проводилось расследование этого случая профессионального заболевания.

Более детально порядок расследования и учета профессиональных заболеваний (в том числе лиц, изменивших место работы) закреплен в Инструкции о порядке применения Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. N 967, введенной в действие Приказом Минздрава России от 28 мая 2001 г. N 176 <1>.

<1> БНА ФОИВ. 2001. N 33. С. 80.

Названным Приказом утверждены также формы документов, используемых при расследовании профессиональных заболеваний: извещения об установлении предварительного диагноза острого или хронического заболевания (отравления); санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника при подозрении у него профессионального заболевания (отравления) и др.

Глава 7. ЗАЩИТА ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ, ПОСТРАДАВШИХ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ, И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ НА ОСНОВЕ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

§ 1. Организация социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Обязанность по осуществлению социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний возложена на работодателя (ст. 212 ТК РФ).

Обязательному страхованию работодателем (страхователем) от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат:

- физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем;
- физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем;
- физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, а также организации и граждане, нанимающие работников, вправе помимо обязательного социального страхования осуществлять за счет собственных средств иные виды страхования работников, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

До уплаты страховых взносов за указанных лиц работодатель обязан зарегистрироваться в качестве страхователя.

Порядок регистрации страхователей устанавливается страховщиком <1>. Перерегистрация страхователей проводится в сроки, установленные страховщиком.

<1> См.: Порядок организации работы исполнительных органов Фонда социального страхования РФ по регистрации юридических лиц в качестве страхователей на основании сведений, содержащихся в Едином государственном реестре юридических лиц и Порядок регистрации в качестве страхователей юридических лиц по месту нахождения обособленных подразделений и физических лиц в исполнительных органах Фонда социального страхования РФ, утв. Постановлением Фонда социального страхования РФ от 23 марта 2004 г. N 27 // Российская газета. 2004. 7 мая.

Регистрация страхователей производится страховщиком - Фондом социального страхования Российской Федерации:

- страхователей - юридических лиц - в 10-дневный срок со дня их государственной регистрации;
- страхователей - физических лиц, нанимающих работников на основании трудового договора, - в 10-дневный срок со дня заключения трудового договора с первым из нанимаемых работников;
- страхователей, обязанных уплачивать страховые взносы на основании гражданско-правового договора, - в 10-дневный срок со дня заключения указанного договора.

Страхование работников осуществляется работодателями путем перечисления страховщику в установленные им сроки страховых взносов - обязательных платежей по социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, рассчитанных исходя из страхового тарифа, а также скидки (надбавки) к страховому тарифу.

Страховой тариф - это установленная законодательством ставка страхового взноса с начисленной оплаты труда по всем основаниям (дохода) застрахованных.

В соответствии с Федеральным законом от 19 декабря 2006 г. N 235-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2007 год" страховые взносы в 2007 г. должны уплачиваться по тарифам, установленным Федеральным законом от 22 декабря 2005 г. N 179-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год" <1>.

<1> СЗ РФ. 2006. N 52 (ч. 1). С. 5501; 2005. N 52 (ч. I). С. 5592.

Размер тарифов установлен в процентах к начисленной работодателем оплате труда по всем основаниям (доходу) застрахованных, а в соответствующих случаях - к сумме вознаграждения по гражданско-правовому договору в соответствии с видами экономической деятельности по классам профессионального риска. Федеральным законом установлено 32 класса профессионального риска. Так, по видам экономической деятельности, отнесенным к 4-му классу профессионального риска, размер страховых взносов составляет 0,5% к начисленной оплате труда по всем основаниям (доходу) застрахованных; по видам экономической деятельности, отнесенным к 22-му классу профессионального риска, - 3,4% <1>.

<1> Правила отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска утверждены Постановлением Правительства РФ от 1 декабря 2005 г. N 713 // СЗ РФ. 2005. N 50. С. 5300. Порядок начисления, учета и расходования средств на обязательное социальное страхование регулируется соответствующими Правилами, утв. Постановлением Правительства РФ от 2 марта 2000 г. N 184 // СЗ РФ. 2000. N 11. С. 1181; 2005. N 16. С. 1457.

Определение размера страхового взноса с учетом скидок и надбавок к тарифу означает, что подлежащие перечислению страхователем обязательные платежи Фонду социального страхования РФ могут уменьшаться или увеличиваться.

В соответствии с Правилами установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства РФ от 6 сентября 2001 г. N 652 <1>, скидки и надбавки устанавливаются Фондом социального страхования РФ на текущий год в пределах страховых взносов, предусмотренных соответствующим разделом доходной части бюджета страховщика, утверждаемого федеральным законом.

<1> СЗ РФ. 2001. N 37. С. 3696.

Страхователям - бюджетным учреждениям надбавки устанавливаются в пределах средств, предусмотренных в бюджете для уплаты страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Максимальный размер скидки или надбавки не может превышать 40% страхового тарифа, установленного страхователю.

Размер скидки и надбавки рассчитывается страховщиком в соответствии с Методикой расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Фонда социального страхования РФ от 5 февраля 2002 г. N 11 по согласованию Минтрудом России <1>. Расчет осуществляется исходя из следующих основных показателей.

<1> БНА ФОИВ. 2002. N 12. С. 61; 2006. N 31. С. 110.

Отношение суммы обеспечения по страхованию в связи со всеми произошедшими у страхователя страховыми случаями к начисленной сумме страховых взносов:

- количество страховых случаев у страхователя на тысячу работающих;
- количество дней временной нетрудоспособности у страхователя на один страховой случай.

Скидка или надбавка устанавливаются страховщиком в случае, если указанные показатели меньше (скидка) или больше (надбавка) аналогичных показателей по отрасли (подотрасли), которой соответствует основной вид деятельности страхователя.

Скидки и надбавки определяются на основании сведений, представляемых страхователем в установленном страховщиком порядке <1>. Страхователь имеет право участвовать в установлении ему страховщиком скидок и надбавок.

<1> Порядок предоставления страхователями сведений для установления скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний утвержден Постановлением Фонда социального страхования от 22 марта 2002 г. N 32 // БНА ФОИВ. 2002. N 19. С. 74.

Неуплата или неполная уплата работодателем сумм страховых взносов в результате занижения облагаемой базы для начисления страховых взносов, иного неправильного исчисления сумм страховых взносов или других неправомерных действий (бездействия) влечет взыскание страховщиком штрафа в размере 20% причитающейся к уплате суммы страховых взносов, а умышленное совершение указанных деяний - в размере 40% причитающейся к уплате суммы страховых взносов.

При ликвидации (банкротстве) юридических лиц, что влечет их прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, обеспечение застрахованных работников в случаях причинения вреда жизни и здоровью этих работников при исполнении ими обязанностей по трудовому договору осуществляется страховщиком за счет капитализированных платежей ликвидируемых юридических лиц.

Порядок внесения в Фонд социального страхования РФ (страховщику) ликвидируемыми юридическими лицами (страхователями по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) капитализированных платежей, предназначенных для удовлетворения требований граждан, перед которыми ликвидируемое юридическое лицо несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, определен Постановлением Правительства РФ от 17 ноября 2000 г. N 863 <1>.

<1> СЗ РФ. 2000. N 48. С. 4693.

Капитализированные платежи вносятся ликвидационной комиссией (конкурсным управляющим) по месту регистрации страхователя путем их перечисления в установленном порядке на счет страховщика.

Перечисляются эти платежи в порядке очередности, установленной гражданским законодательством. В соответствии со ст. 64 ГК РФ страховщику они должны перечисляться в первоочередном порядке.

Аккумулятивные Фондом социального страхования РФ страховые взносы и капитализированные платежи используются этим Фондом на возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованных при исполнении ими трудовых обязанностей по трудовому договору и в иных случаях, путем предоставления застрахованным в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, установленных Федеральным законом от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" <1>.

<1> Там же. 1998. N 31. С. 3803.

§ 2. Возмещение ущерба, причиненного жизни и здоровью работника

Порядок возмещения ущерба, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных случаях, предусмотренных законодательством, регулируется Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний". Отношения по возмещению вреда здоровью регулируются также ГК РФ (гл. 59).

Право на обеспечение по страхованию возникает у застрахованного работника со дня наступления страхового случая - подтвержденного в установленном порядке факта повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию.

Несчастный случай на производстве - это событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законодательством случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть. Получение увечья или иного повреждения здоровья при исполнении трудовых обязанностей подтверждается актом о несчастном случае на производстве.

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

Список профессиональных заболеваний утвержден Приказом Минздравмедпрома России от 14 марта 1996 г. N 90 "О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии" <1>, с посл. изм. Названный Список используется при установлении диагноза профессионального заболевания, связи его с выполняемой работой или профессией, при решении вопросов экспертизы трудоспособности, медицинской и трудовой реабилитации, а также при рассмотрении вопросов, связанных с возмещением ущерба, причиненного работнику повреждением здоровья. В Список включены заболевания, которые вызваны исключительно или преимущественно действием вредных, опасных веществ и производственных факторов <2>.

<1> Названный Приказ в части утвержденного им Списка профессиональных заболеваний сохраняет свое значение. См.: письмо Роспотребнадзора от 13 января 2005 г. N 0100/63-05-32

<2> БНА ФОИВ. 1997. N 2. С. 52.

Степень утраты профессиональной трудоспособности в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием устанавливается медико-социальными экспертными комиссиями (МСЭК) субъектов Российской Федерации в процентах в соответствии со специальными Правилами <1>. Одновременно при наличии оснований, определяемых МСЭК, устанавливаются соответствующая группа инвалидности и нуждаемость потерпевшего в дополнительных видах помощи (в специальном медицинском и бытовом уходе; протезно-ортопедической помощи; специальных транспортных средствах и др.) <2>.

<1> См.: Правила установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства РФ от 16 октября 2000 г. // СЗ РФ. 2000. N 43. С. 4247.

<2> Порядок организации и деятельности федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы установлен Постановлением Правительства РФ от 16 декабря 2004 г. N 805 // СЗ РФ. 2004. N 52 (ч. II). С. 5478.

В случае смерти застрахованного работника при исполнении трудовых обязанностей вред возмещается его нетрудоспособным иждивенцам. К их числу относятся:

- нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;
- ребенок умершего, родившийся после его смерти;
- один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими 14 лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению учреждения государственной службы медико-социальной экспертизы (или лечебно-профилактических учреждений государственной системы здравоохранения) признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;
- лица, состоявшие на иждивении умершего, ставшие нетрудоспособными в течение 5 лет со дня его смерти.

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

При отсутствии документа об иждивенстве или возникновении спора об иждивении факт нахождения лица на иждивении погибшего устанавливается в соответствии со ст. 264 ГПК РФ в судебном порядке.

Страховые выплаты в случае смерти застрахованного выплачиваются:

- несовершеннолетним - до достижения ими возраста 18 лет;
- учащимся старше 18 лет - до окончания учебы в учебных учреждениях по очной форме обучения, но не более чем до 23 лет;
- женщинам, достигшим возраста 55 лет, и мужчинам, достигшим возраста 60 лет, - пожизненно;
- инвалидам - на срок инвалидности;

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

Право на страховые выплаты в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая по решению суда может быть признано за нетрудоспособными лицами, которые при жизни застрахованного имели заработок или пенсию, в том случае, если судом будет установлено, что часть заработка застрахованного являлась их постоянным и основным источником средств к существованию <1>.

<1> См.: пункт 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 апреля 1994 г. N 3 "О судебной практике по делам о возмещении вреда" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. N 7. С. 3.

Вред, причиненный работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, возмещается:

1) в виде пособия по временной трудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2) в виде страховых выплат:

- единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;

- ежемесячных страховых выплат застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;

- в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая.

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием выплачивается за весь период временной нетрудоспособности работника до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере 100% его среднего заработка, исчисленного в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 139 ТК РФ), и максимальным размером не ограничивается.

Единовременные страховые выплаты назначаются и выплачиваются застрахованному, если по заключению медико-социальной экспертизы результатом наступления страхового случая стала утрата им профессиональной трудоспособности; лицам, имеющим право на их получение, - если результатом наступления страхового случая стала смерть застрахованного.

Размер единовременной страховой выплаты определяется в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из определенной суммы, устанавливаемой федеральными законами на соответствующий год. Так, в соответствии со ст. 15 Федерального закона от 19 декабря 2006 г. N 234-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2007 год" размер страховой выплаты определяется исходя из максимальной суммы 46900 рублей.

В случае смерти застрахованного лица единовременная страховая выплата устанавливается в размере 46900 рублей.

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

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

Ежемесячные страховые выплаты выплачиваются застрахованным в течение всего периода утраты ими профессиональной трудоспособности, а в случае смерти застрахованного - лицам, имеющим право на их получение, в течение установленных для них периодов (пожизненно, до 18 лет и т.д.).

Размер ежемесячной страховой выплаты определяется как доля среднего месячного заработка застрахованного, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности. При расчете размера утраченного заработка учитываются все виды оплаты его труда как по месту основной работы, так и по совместительству, на которые начисляются страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Суммы вознаграждений по гражданско-правовым договорам и авторских гонораров учитываются, если с них предусматривалась уплата

страховых взносов страховщику. За период временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам учитываются выплаченные по указанным основаниям пособия.

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

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

Средний месячный заработок застрахованного подсчитывается путем деления общей суммы его заработка (с учетом премий, начисленных в расчетном периоде) за 12 месяцев повлекшей повреждение здоровья работы, предшествовавших месяцу, в котором с ним произошел несчастный случай на производстве, установлен диагноз профессионального заболевания или (по выбору застрахованного) установлена утрата (снижение) его профессиональной трудоспособности, на 12.

Если повлекшая повреждение здоровья работа продолжалась менее 12 месяцев, среднемесячный заработок застрахованного исчисляется путем деления общей суммы его заработка за фактически проработанное им число месяцев, предшествовавших месяцу, в котором с ним произошел несчастный случай на производстве, установлен диагноз профессионального заболевания или (по выбору застрахованного) установлена утрата (снижение) его профессиональной трудоспособности, на число этих месяцев. В случаях если период повлекшей повреждение здоровья работы составил менее одного полного календарного месяца, ежемесячная страховая выплата исчисляется исходя из условного, месячного заработка, определяемого следующим образом: сумма заработка за проработанное время делится на число проработанных дней и полученная сумма умножается на число рабочих дней в месяце, исчисленное в среднем за год. При подсчете среднемесячного заработка не полностью проработанные застрахованным месяцы заменяются предшествующими полностью проработанными месяцами либо исключаются в случае невозможности их замены.

Ежемесячные страховые выплаты застрахованному, не достигшему на момент назначения обеспечения по страхованию возраста 18 лет, исчисляются из его среднего заработка, но не менее установленной в соответствии с законом величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

Если страховой случай наступил после окончания срока действия трудового договора, то по желанию застрахованного учитывается его заработок до окончания срока действия этого договора либо обычный размер вознаграждения работника его квалификации в данной местности, но не менее установленной в соответствии с законом величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

Если в заработке застрахованного до наступления страхового случая произошли устойчивые изменения, улучшающие его имущественное положение (повышена заработная плата по занимаемой должности, он переведен на более высокооплачиваемую работу, поступил на работу после окончания учебного заведения по очной форме обучения и в других случаях, когда доказана устойчивость изменения или возможности изменения оплаты труда застрахованного), то при вышеизложенном подсчете учитывается только заработок, который он получил или должен был получить после соответствующего изменения.

После представления документа о размере заработка сумма ежемесячной страховой выплаты пересчитывается с месяца, следующего за месяцем, в котором были представлены соответствующие документы.

Данные о размерах тарифных ставок (должностных окладов) работников предоставляются органами по труду субъектов Российской Федерации.

Лицам, имеющим право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного, размер ежемесячной страховой выплаты исчисляется исходя из его среднего месячного заработка за вычетом долей, приходящихся на него самого и трудоспособных лиц, состоявших на его иждивении, но не имеющих права на получение страховых выплат. Для определения размера ежемесячных страховых выплат каждому лицу, имеющему право на их получение, общий размер указанных выплат делится на число лиц, имеющих право на страховые выплаты в случае смерти застрахованного.

Исчисленная и назначенная ежемесячная страховая выплата в дальнейшем перерасчету не подлежит, за исключением случаев изменения степени утраты профессиональной трудоспособности, изменения круга лиц, имеющих право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного, а также случаев индексации ежемесячной страховой выплаты.

Максимальный размер ежемесячной страховой выплаты устанавливается Федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год <1>.

<1> В 2007 г. максимальный размер ежемесячной страховой выплаты не может превышать 36000 руб. Статья 16 Федерального закона от 19 декабря 2006 г. N 234-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования на 2007 год".

При назначении страховых выплат застрахованному по нескольким страховым случаям ограничение максимальным размером применяется к общей сумме страховой выплаты.

При назначении страховых выплат лицам, имеющим право на их получение в связи со смертью застрахованного, ограничение максимальным размером применяется к общей сумме страховых выплат, назначенных в связи со смертью застрахованного.

Если комиссией по расследованию несчастного случая установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25%. Степень его вины устанавливается в процентах и указывается в акте о несчастном случае на производстве или в акте о профессиональном заболевании. Однако в случае смерти застрахованного размер ежемесячной страховой выплаты не может быть уменьшен.

Вред, возникший вследствие умысла застрахованного, подтвержденного заключением правоохранительных органов, возмещению не подлежит.

Чтобы обеспечение по страхованию назначалось пострадавшему (лицам, имеющим право на такое обеспечение) в срок, на работодателя возложена обязанность: своевременно направить застрахованного в учреждение медико-социальной экспертизы на освидетельствование; подготовить документы, которыми располагает сам (копию акта по форме Н-1, справку о среднем заработке, выписку из трудовой книжки и др.); затребовать необходимые документы от других органов и организаций (справку о заработке по совместительству, справку о среднем заработке из других организаций, где работал пострадавший, за 12 месяцев перед травмой и т.д.).

Возмещение дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья, осуществляется путем компенсирования расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованного:

- лечение застрахованного лица, осуществляемое на территории Российской Федерации непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;

- приобретение лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода;

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

- медицинскую реабилитацию в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, в том числе по путевке, включая оплату лечения, проживания и питания застрахованного лица, а в случае необходимости - оплату проезда, проживания и питания сопровождающего его лица, оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно;

- изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и ортезов;

- обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт;

- обеспечение транспортным средством (автомобилем необходимой модификации) при наличии соответствующих медицинских показаний для получения транспортного средства и отсутствии противопоказаний к вождению, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы;

- профессиональное обучение (переобучение);

- проезд застрахованного лица (в случае необходимости и проезд сопровождающего его лица) для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации (лечения застрахованного лица, медицинской реабилитации в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, получения транспортного средства, заказа, примерки, получения, ремонта, замены протезов, протезно-ортопедических изделий, ортезов, технических средств реабилитации) и при направлении его Фондом социального страхования Российской Федерации в бюро (главное бюро, Федеральное бюро) медико-социальной экспертизы и учреждение, осуществляющее экспертизу связи заболевания с профессией <1>.

<1> Условия, размеры и порядок оплаты указанных дополнительных расходов определены Положением об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства РФ от 15 мая 2006 г. N 286 // СЗ РФ. 2006. N 21. С. 2263.

Помимо указанных страховых выплат, полагающихся работнику в случае причинения вреда его жизни и здоровью при исполнении им трудовых обязанностей, ему может быть возмещен моральный вред (физические и нравственные страдания, причиненные в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием). Моральный вред возмещается в денежной форме (ст. ст. 151 и 1101 ГК РФ), но не страховщиком, а работодателем.

Непосредственно причинителем вреда (работодателем, а не страховщиком) решаются вопросы возмещения вреда, причиненного работникам повреждением их здоровья, когда с ними заключался гражданско-правовой договор, в соответствии с которым на работодателя не возлагалась обязанность уплачивать взносы с вознаграждения или авторского гонорара, полагающихся за выполненную работу. В этих случаях необходимо руководствоваться гражданским законодательством (гл. 59 ГК РФ).

Назначение и выплата застрахованному пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием производятся в порядке, установленном для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности.

Пособия по временной нетрудоспособности назначаются работникам, пострадавшим от несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, по месту их работы (где находятся их трудовые книжки). Пособия назначаются и выплачиваются по месту работы и в том случае, если нетрудоспособность работника наступила вне места нахождения организации (например, во время командировки).

Работники предъявляют больничный листок работодателю в день выхода на работу по окончании временной нетрудоспособности. Ко времени очередной выплаты заработка больничный листок может быть предъявлен к оплате и в том случае, если нетрудоспособность еще продолжается.

Указанные пособия выплачиваются работодателем в счет причитающихся с него взносов на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Оплата отпуска (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно также производится страхователем и засчитывается в счет уплаты страховых взносов. Другие виды обеспечения осуществляются страховщиком.

При задержке страхователем производимых им выплат пособий по временной нетрудоспособности, назначаемых в связи со страховым случаем, более чем на один календарный месяц указанные выплаты по заявлению застрахованного производятся страховщиком.

Днем обращения за обеспечением по страхованию считается день подачи страховщику застрахованным, его доверенным лицом или лицом, имеющим право на получение страховых выплат, соответствующего заявления, а если оно направлено по почте - дата его отправления. При этом заявление на получение страховых выплат может быть подано независимо от срока давности страхового случая.

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

Лицам, имеющим право на получение страховых выплат (единовременной и ежемесячных) в связи со смертью застрахованного, они назначаются со дня его смерти, но не ранее приобретения права на эти выплаты.

При наступлении обстоятельств, влекущих перерасчет суммы страховой выплаты (изменении степени утраты профессиональной трудоспособности, изменении круга лиц, имеющих право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного, а также индексации ежемесячной страховой выплаты), такой перерасчет производится с месяца, следующего за месяцем, в котором наступили указанные обстоятельства.

Требования, связанные с выплатами по страхованию, которые предъявлены по прошествии 3 лет с момента, когда возникло право на их получение, удовлетворяются не более чем за 3 года, предшествовавшие такому требованию.

Обеспечение по страхованию страховщик назначает на основе заявления застрахованного (его доверенного лица) или лица, имеющего право на такое обеспечение, и представляемых страхователем следующих документов (или их заверенных копий):

- акта о несчастном случае на производстве или акта о профессиональном заболевании;
- справки о среднем месячном заработке застрахованного;

- заключения медико-социальной экспертизы о степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного и других документов (их заверенных копий), перечень которых определяется страховщиком для каждого страхового случая.

Решение о назначении или об отказе в назначении страховых выплат принимается страховщиком не позднее 10 дней (в случае смерти застрахованного - не позднее 2 дней) со дня,

когда поступили такое заявление и все необходимые документы (их заверенные копии) по определенному им перечню.

В случае отсутствия документов, удостоверяющих наступление страхового случая и (или) необходимых для осуществления обеспечения по страхованию, а также в случае несогласия заинтересованного лица с содержанием таких документов факты, имеющие юридическое значение для назначения обеспечения по страхованию, устанавливаются судом.

Предусмотрев вышеперечисленные виды обеспечения по социальному страхованию и определив их размеры, Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" не ограничивает права застрахованных на возмещение вреда, осуществляемое в соответствии с законодательством Российской Федерации, в части, превышающей обеспечение по социальному страхованию, предусмотренное названным Федеральным законом (п. 2 ст. 1 Закона).

Например, лица, понесшие расходы на погребение застрахованного работника, вправе потребовать их возмещения от причинителя вреда, который в соответствии со ст. 1094 ГК РФ обязан возместить эти расходы.

В случаях, когда коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями предусмотрены доплаты к страховым выплатам, они производятся не из средств Фонда социального страхования, а работодателями за счет собственных средств.

Застрахованный обязан выполнять предусмотренные заключениями медико-социальной экспертизы рекомендации по социальной, медицинской и профессиональной реабилитации, своевременно проходить медицинские переосвидетельствования. Кроме того, работник, получающий обеспечение по социальному страхованию, обязан извещать страховщика об изменении места своего жительства или места работы, а также о наступлении обстоятельств, которые изменяют размер получаемого им обеспечения по страхованию, в 10-дневный срок со дня наступления таких обстоятельств. В случае сокрытия или недостоверности указанных сведений застрахованный и лица, которым предоставлено право на обеспечение, обязаны возместить страховщику излишне понесенные им расходы добровольно или по решению суда.

Глава 8. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ НОРМАТИВНЫХ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА. ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

§ 1. Государственные органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда

Относя осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда и содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда к основным направлениям государственной политики в области охраны труда (ст. 210 ТК РФ) и к способам защиты трудовых прав и свобод работников (ст. 352 ТК РФ), Трудовой кодекс определяет также органы, на которые возложены эти функции.

Согласно ст. 353 ТК РФ государственный надзор и контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет федеральная инспекция труда.

Государственный надзор за соблюдением Правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с федеральной инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением государственных нормативных требований охраны труда осуществляют Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

Общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда осуществляется профессиональными союзами (ст. 370 ТК РФ).

Защита трудовых прав и свобод работников при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда обеспечивается путем пресечения фактов нарушения государственных нормативных требований охраны труда, а также применения предусмотренных законодательством Российской Федерации

мер ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленных на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности. Однако органы государственного контроля и надзора и их должностные лица не вправе приостанавливать деятельность лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, юридических лиц, их структурных подразделений, производственных участков, а также прекращать эксплуатацию агрегатов, зданий или сооружений, проведение отдельных работ, за исключением случаев, установленных федеральными законами <1>.

<1> Пункт 2.11 Типового регламента взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, утв. Постановлением Правительства РФ от 19 января 2005 г. N 30 // СЗ РФ. 2005. N 4. С. 305.

Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда) (ч. 1 ст. 354 ТК РФ).

Федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение указанного надзора и контроля является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд). Названная Федеральная служба находится в ведении Минздравсоцразвития России и осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями (п. п. 1 и 4 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утв. Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324) <1>.

<1> СЗ РФ. 2004. N 28. С. 2901.

В соответствии с названным Положением Федеральная служба по труду и занятости осуществляет проверки, обследования, выдачу обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечение виновных к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

рассматривает в соответствии с законодательством Российской Федерации дела об административных правонарушениях;

принимает меры по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

информирует и консультирует работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

обобщает практику применения и анализ причин нарушений трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает меры по его профилактике (п. п. 5.5.1 - 5.5.6 названного Положения).

Как единая централизованная система, включающая помимо Федеральной службы по труду и занятости также государственные инспекции труда, федеральная инспекция труда в соответствии с новой редакцией ст. 356 ТК РФ:

- 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 соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

- 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 РФ и в Правительство РФ;

- осуществляет иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Сравнение содержания новой редакции ст. 356 ТК РФ с прежней показывает, что согласно новой редакции этой статьи федеральная инспекция труда освобождена от выполнения ряда функций, которые дублируют аналогичные функции других государственных органов, осуществляющих функции по надзору и контролю в области охраны труда, а также функцию по координации деятельности этих органов. Например, федеральная инспекция труда не должна теперь осуществлять предупредительный надзор за строительством новых и реконструкцией действующих объектов производственного назначения и вводом их в эксплуатацию; давать заключения по проектам строительных норм и правил, других нормативных документов, согласовывать проекты отраслевых и межотраслевых правил охраны труда; координировать деятельность государственных органов надзора и контроля и федеральных органов исполнительной власти в части обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ (ч. 2 ст. 354 ТК РФ).

Непосредственную деятельность по проведению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют государственные инспекторы труда.

В соответствии со ст. 357 ТК РФ они имеют право:

- в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца <1> посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;

<1> Разработка и утверждение образцов удостоверений государственных инспекторов труда отнесены к полномочиям Роструда.

- 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.

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение 10 дней со дня его получения работодателем или его представителем.

О выполнении предписаний работодатель сообщает в инспекцию, как правило, письменно. При последующих контрольных, тематических проверках подобные сообщения инспектором труда перепроверяются.

При обнаружении нарушений, требующих дополнительной проверки для выяснения состава преступления, материалы направляются в прокуратуру. Аналогичные действия инспекцией труда предпринимаются также при воспрепятствовании деятельности государственных инспекторов труда (при неисполнении предъявленных ими предписаний, угрозе насилия или применении насильственных действий по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу).

Вместе с этим на государственных инспекторов возложены определенные обязанности. Так, при осуществлении надзорно-контрольной деятельности они должны соблюдать законодательство; хранить государственную, служебную, коммерческую и иные тайны, ставшие им известными при выполнении своих полномочий, как в период их работы, так и после ее оставления; держать в тайне источник всякой жалобы по поводу нарушений законодательства о труде и охране труда; воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, и он не желает разглашения сведений о себе (ст. 358 ТК РФ), соблюдать установленный порядок инспектирования работодателей (ст. 360 ТК РФ).

При осуществлении своих прав и исполнении обязанностей государственные инспектора труда являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону (ст. 359 ТК РФ).

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы в суд (ст. 361 ТК РФ).

Закрепленные в Трудовом кодексе полномочия федеральной инспекции труда и государственных инспекторов труда в целом соответствуют Конвенции МОТ N 81 (1947 г.) об инспекции труда, ратифицированной Федеральным законом от 11 апреля 1998 г. N 58-ФЗ <1>.

<1> СЗ РФ. 1998. N 15. С. 1698.

Вместе с этим необходимо отметить, что в соответствии с п. 1 ст. 4 названной Конвенции инспекция труда должна находиться под наблюдением центральной власти государства. При нашей структуре центральных органов государственной власти руководство федеральной инспекцией труда могло бы осуществляться Президентом РФ или Правительством РФ.

До проведения административной реформы это требование Конвенции в какой-то мере соблюдалось. Федеральная инспекция труда функционировала как система государственных органов, в которую входили Минтруд России (Департамент государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда Минтруда России) и государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации, а также межрегиональные государственные инспекции труда, являющиеся территориальными органами министерства <1>. Иными словами, федеральная инспекция труда была централизованной системой органов, руководство которой осуществляло Правительство РФ. В настоящее время такое руководство осуществляется Минздравсоцразвития. Роструд не вправе непосредственно обращаться в Правительство РФ по вопросам, входящим в его компетенцию. Согласно п. 5.1 Положения о Минздравсоцразвития России документы, по которым требуется решение Правительства РФ, по вопросам, относящимся к сфере ведения министерства и к сферам ведения подведомственных ему федеральных служб и агентств, вносит в Правительство РФ Минздравсоцразвития России. Тем самым статус федеральной инспекции труда значительно снижен, что идет вразрез с названной выше Конвенцией МОТ. В свою очередь, понижение статуса федеральной инспекции труда неизбежно ведет к снижению престижа и умалению ее роли в устранении нарушений законодательства об охране труда и причин этих нарушений.

<1> См.: Постановление Правительства РФ от 9 сентября 1999 г. "О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда" // СЗ РФ. 1999. N 38. С. 4546.

Наряду с органами федеральной инспекции труда государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности осуществляет Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор), созданная путем передачи ей функций по контролю и надзору, осуществляемым в соответствующих сферах деятельности другими государственными органами.

Согласно Положению об этой службе, утв. Постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. N 401 <1>, названная служба является:

<1> СЗ РФ. 2004. N 32. С. 3348; 2006. N 5. С. 544.

- органом государственного регулирования безопасности при использовании атомной энергии;

- специально уполномоченным органом в области промышленной безопасности;

- органом государственного горного надзора;

- органом государственного энергетического надзора.

Руководство деятельностью этой федеральной службы осуществляется Правительством РФ.

Ростехнадзор осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

Структурными подразделениями данной федеральной службы являются управления по основным направлениям ее деятельности. Положения о структурных подразделениях центрального аппарата службы и территориальных органах службы утверждаются руководителем названной федеральной службы.

На Ростехнадзор возложено выполнение функций по контролю и надзору в сфере охраны окружающей среды в части, касающейся ограничения негативного техногенного воздействия (в том числе в области обращения с отходами производства и потребления), безопасного ведения работ, связанных с пользованием недрами, охраны недр, промышленной безопасности, безопасности при использовании атомной энергии (за исключением деятельности по разработке, изготовлению, испытанию, эксплуатации и утилизации ядерного оружия и ядерных энергетических установок военного назначения), безопасности электрических и тепловых установок и сетей (кроме

бытовых установок и сетей), безопасности гидротехнических сооружений на объектах промышленности и энергетики, безопасности производства, хранения и применения взрывчатых материалов промышленного назначения, а также специальные функции в области государственной безопасности в указанной сфере.

Реализуя указанные функции, Ростехнадзор вправе осуществлять контроль и надзор:

- за соблюдением норм и правил в области использования атомной энергии, за условиями действия разрешений (лицензий) на право ведения работ в области использования атомной энергии;

- за ядерной, радиационной, технической и пожарной безопасностью (на объектах использования атомной энергии);

- за физической защитой ядерных установок, радиационных источников, пунктов хранения ядерных материалов и радиоактивных веществ, за системами единого государственного учета и контроля ядерных материалов, радиоактивных веществ, радиоактивных отходов;

- за соблюдением требований промышленной безопасности при проектировании, строительстве, эксплуатации, консервации и ликвидации опасных производственных объектов, изготовлении, монтаже, наладке, обслуживании и ремонте технических устройств, применяемых на опасных производственных объектах, транспортировании опасных веществ на опасных производственных объектах;

- за соблюдением в пределах своей компетенции требований безопасности в электроэнергетике;

- за безопасным ведением работ, связанных с использованием недр;

- за соблюдением требований пожарной безопасности на подземных объектах и при ведении взрывных работ;

- за соблюдением собственниками гидротехнических сооружений и эксплуатирующими организациями норм и правил безопасности гидротехнических сооружений на объектах промышленности и энергетики, за исключением гидротехнических сооружений, полномочия по осуществлению надзора за которыми переданы органам местного самоуправления, и т.д.

Помимо указанных полномочий Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору осуществляет лицензирование разнообразной деятельности в контролируемой сфере, выдает разрешение на применение конкретных видов (типов) технических устройств на опасных производственных объектах, на применение взрывчатых материалов промышленного назначения и на ведение работ с этими материалами, проводит проверки (инспекции) соблюдения юридическими и физическими лицами требований законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов, норм и правил в установленной сфере деятельности. Ростехнадзор имеет право запрашивать и получать в установленном порядке сведения, необходимые для принятия решения по вопросам, отнесенным к ее компетенции, проводить в пределах своей компетенции необходимые расследования и применять предусмотренные законодательством Российской Федерации меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) пресечение нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности, а также меры по ликвидации последствий указанных нарушений.

К числу законодательных актов, в которых закреплены соответствующие меры воздействия, направленные на недопущение и (или) пресечение нарушений обязательных требований в установленной сфере деятельности, относятся, например, такие федеральные законы, как Федеральный закон от 21 ноября 1995 г. N 170-ФЗ "Об использовании атомной энергии", Федеральный закон от 21 июля 1997 г. N 117-ФЗ "О безопасности гидротехнических сооружений" и другие законы. Так, в ст. 16 Федерального закона от 21 июля 1997 г. N 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов" предусмотрено, что должностные лица федерального органа исполнительной власти, специально уполномоченного в области промышленной безопасности, при исполнении своих должностных обязанностей имеют право выдавать организациям, эксплуатирующим опасные производственные объекты, предписания об устранении выявленных нарушений требований промышленной безопасности; давать в пределах своих полномочий указания в области промышленной безопасности, в том числе о необходимости осуществления экспертизы промышленной безопасности зданий и сооружений на опасном производственном объекте и технических устройств, применяемых на таком объекте; давать указания о выводе людей с рабочих мест в случае угрозы жизни и здоровью работников; привлекать к административной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, лиц, виновных в нарушениях требований промышленной безопасности, а также направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности; осуществлять иные предусмотренные законодательством Российской Федерации действия, направленные на обеспечение промышленной безопасности.

В соответствии с п. 17 Постановления Правительства РФ от 16 мая 2005 г. N 303 "О разграничении полномочий федеральных органов исполнительной власти в области обеспечения

биологической и химической безопасности Российской Федерации" Ростехнадзор осуществляет также контроль и надзор за соблюдением требований безопасности при проектировании, строительстве, эксплуатации, консервации и ликвидации опасных производственных объектов химического профиля, а также при изготовлении, монтаже, наладке, обслуживании и ремонте технических устройств, применяемых на этих опасных производственных объектах, и транспортировании опасных химических веществ на производственных объектах <1>.

<1> СЗ РФ. 2005. N 21. С. 2023.

Государственная защита конституционного права работников на охрану их здоровья в процессе труда помимо организации государственного надзора и контроля за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах промышленности обеспечивается также осуществлением государственного санитарно-эпидемиологического надзора. Такой надзор представляет собой деятельность по предупреждению, обнаружению, пресечению нарушений законодательства Российской Федерации в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в целях охраны здоровья населения и среды обитания.

Указанную деятельность осуществляют органы и учреждения, представляющие собой единую федеральную централизованную систему. Эта система включает в себя:

- федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный осуществлять государственный санитарно-эпидемиологический надзор в Российской Федерации - Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор), и ее территориальные органы, созданные в установленном порядке для осуществления государственного санитарно-эпидемиологического надзора в субъектах Российской Федерации, муниципальных образованиях и на транспорте;

- структурные подразделения и федеральные государственные учреждения федеральных органов исполнительной власти по вопросам обороны, внутренних дел, безопасности, юстиции, контроля за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, осуществляющие государственный санитарно-эпидемиологический надзор соответственно в Вооруженных Силах РФ, других войсках, воинских формированиях, на объектах обороны и оборонного производства, безопасности и иного специального назначения; в организациях отдельных отраслей промышленности с особо опасными условиями труда;

- федеральные государственные научно-исследовательские учреждения, центры гигиены и эпидемиологии и иные учреждения, осуществляющие свою деятельность в целях обеспечения государственного санитарно-эпидемиологического надзора в Российской Федерации <1>.

<1> О действующих федеральных центрах гигиены и эпидемиологии см.: распоряжение Правительства РФ от 13 января 2005 г. N 23-р // СЗ РФ. 2005. N 4. С. 310. Перечни подведомственных Роспотребнадзору федеральных государственных учреждений утверждены распоряжением Правительства РФ от 17 января 2005 г. N 32-р // СЗ РФ. 2005. N 4. С. 313.

Согласно Положению о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, утв. Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 322 <1>, эта служба находится в ведении Минздравсоцразвития России. Она осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями. Руководитель этой службы является Главным государственным санитарным врачом РФ. Его заместители, выполняющие функции по организации и осуществлению государственного санитарно-эпидемиологического надзора, являются заместителями Главного государственного санитарного врача РФ.

<1> СЗ РФ. 2004. N 28. С. 2899.

Помимо Главного государственного санитарного врача РФ и его заместителей должностными лицами, уполномоченными осуществлять государственный санитарно-эпидемиологический надзор в Российской Федерации, являются:

- заместители Главного государственного санитарного врача РФ - главные государственные санитарные врачи федеральных органов исполнительной власти, входящих в единую федеральную централизованную систему, осуществляющую государственный эпидемиологический надзор;

- руководители структурных подразделений и их заместители, специалисты этих федеральных органов исполнительной власти;

- руководители структурных подразделений территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека - главные государственные санитарные врачи по городам, районам и на транспорте и их заместители;
- руководители структурных подразделений и их заместители, специалисты территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека <1>.

<1> См.: пункт 9 Положения об осуществлении государственного санитарно-эпидемиологического надзора в Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 15 сентября 2005 г. N 569 // СЗ РФ. 2005. N 39. С. 3953.

Роспотребнадзор осуществляет государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением санитарного законодательства юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями; выдает лицензии на осуществление деятельности в области использования источников ионизирующего излучения; регистрирует впервые внедряемые в производство и ранее не использовавшиеся химические, биологические вещества и изготовленные на их основе препараты, потенциально опасные для человека (кроме лекарственных средств), и другие полномочия. Названная служба вправе пресекать факты нарушения законодательства в установленной сфере деятельности, а также применять предусмотренные законодательством Российской Федерации меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями обязательных санитарных норм и правил <1>.

<1> Порядок проведения плановых и внеплановых проверок соблюдения требований санитарного законодательства работодателями; Порядок осуществления мероприятий по надзору и оформлению результатов этих мероприятий; Порядок возбуждения дела об административном правонарушении и рассмотрении дела о таком нарушении; Требования к организации работы службы и ее территориальных органов при проведении мероприятий по контролю и надзору; Правила обжалования действий (бездействия) и решений должностных лиц установлены административным регламентом, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 24 января 2007 г. N 62 // Российская газета. 2007. 21 февраля.

Указанные меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера предусмотрены Федеральным законом от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" <1> и Кодексом РФ об административных правонарушениях (КоАП РФ). Например, в соответствии со ст. 50 названного Федерального закона должностные лица, осуществляющие государственный санитарно-эпидемиологический надзор, при выявлении нарушений санитарного законодательства, а также при угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний (отравлений) вправе давать гражданам и юридическим лицам предписания, обязательные для исполнения ими в установленные сроки:

<1> СЗ РФ. 1999. N 14. С. 1650; 2004. N 35. С. 3607; 2005. N 19. С. 1752.

- об устранении выявленных нарушений санитарных правил;
- о прекращении реализации не соответствующей санитарным правилам или не имеющей санитарно-эпидемиологического заключения продукции;
- о проведении дополнительных санитарно-противоэпидемиологических (профилактических) мероприятий и др.

Главные государственные санитарные врачи и их заместители наряду с названными полномочиями вправе:

- рассматривать материалы и дела о нарушениях санитарного законодательства;
- предъявлять иски в суд или в арбитражный суд в случае нарушения санитарного законодательства;
- давать индивидуальным предпринимателям и юридическим лицам предписания, обязательные для исполнения в установленные предписаниями сроки о явке в органы, осуществляющие государственный санитарно-эпидемиологический надзор, индивидуальных предпринимателей, должностных лиц для рассмотрения материалов и дел о нарушениях санитарного законодательства;
- при выявлении нарушений санитарного законодательства, создающих угрозу возникновения и распространения инфекционных заболеваний и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений), принимать в установленном законом порядке меры по приостановлению проектирования, строительства, реконструкции, технического перевооружения

объектов и ввода их в эксплуатацию; эксплуатации объектов производственных цехов и участков, помещений, зданий, сооружений, оборудования, выполнения отдельных видов работ и оказания услуг;

- выносить мотивированные постановления о наложении административных взысканий в виде предупреждений или штрафов за нарушение санитарного законодательства и принимать другие меры (ст. 51 названного выше Закона).

Полномочия Роспотребнадзора по осуществлению контроля за реализацией государственной политики в области обеспечения биологической и химической безопасности Российской Федерации, организации работы по выявлению и установлению причин и условий возникновения профессиональных заболеваний с целью охраны здоровья населения, в том числе работающих, определены п. 13 Постановления Правительства РФ от 16 мая 2005 г. N 303 "О разграничении полномочий федеральных органов исполнительной власти в области обеспечения биологической и химической безопасности Российской Федерации" <1>.

<1> СЗ РФ. 2005. N 21. С. 2023.

В целях развития системы специализированного санитарно-эпидемиологического надзора и медико-санитарного обеспечения работников организаций отдельных отраслей промышленности с особо опасными условиями труда согласно Указу Президента РФ от 11 октября 2004 г. N 1304 <1> образовано Федеральное медико-биологическое агентство (ФМБА), подведомственное Минздравсоцразвития России. Положение о названном агентстве утверждено Постановлением Правительства РФ от 11 апреля 2005 г. N 206 <2>.

<1> СЗ РФ. 2004. N 42. С. 4107.

<2> Там же. 2005. N 16. С. 1456.

В соответствии с данным Положением ФМБА России является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия работников организаций отдельных отраслей промышленности с особо опасными условиями труда (в том числе при подготовке и выполнении космических полетов по пилотируемым программам, проведении водолазных и кессонных работ) по перечню, утверждаемому Правительством РФ. Это агентство находится в ведении Минздравсоцразвития России.

Федеральное медико-биологическое агентство осуществляет свою деятельность непосредственно или через свои территориальные органы, а также через подведомственные организации во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями и имеет следующие полномочия:

- осуществляет государственный санитарно-эпидемиологический надзор;
- в установленном порядке в пределах своей компетенции устанавливает медико-санитарные требования в отношении продукции (работ, услуг), ее характеристик, процессов ее производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, сведения о которых составляют государственную тайну или относятся к охраняемой в соответствии с законодательством Российской Федерации информации ограниченного доступа.

Также ФМБА:

- организует проведение мероприятий по выявлению и устранению влияния особо опасных факторов физической, химической и биологической природы на здоровье работников обслуживаемых организаций и населения обслуживаемых территорий;

- организует проведение медико-санитарных мероприятий по предупреждению, выявлению причин, локализации и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, радиационных, химических и биологических аварий и инцидентов, распространения инфекционных заболеваний и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений);

- организует ведение социально-гигиенического мониторинга;

- регистрирует лиц, пострадавших от воздействия особо опасных факторов физической, химической и биологической природы, в том числе подвергшихся радиационному облучению в результате чернобыльской и других радиационных катастроф и инцидентов;

- информирует органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления и население о санитарно-эпидемиологической обстановке и о принимаемых мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия в обслуживаемых организациях и на обслуживаемых территориях.

С целью реализации своих полномочий ФМБА России имеет право:

- организовывать проведение необходимых исследований, испытаний, экспертиз, анализов и оценок, а также научных исследований по вопросам осуществления контроля и надзора в установленной сфере деятельности;

- запрашивать в установленном порядке сведения, необходимые для принятия решений по отнесенным к компетенции агентства вопросам;

- применять предусмотренные законодательством Российской Федерации меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий, вызванных нарушением юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности, с целью пресечения фактов нарушения законодательства Российской Федерации.

Полномочия ФМБА России по осуществлению санитарно-эпидемиологического надзора в области обеспечения биологической и химической безопасности Российской Федерации определены п. 23 Постановления Правительства РФ от 16 мая 2005 г. N 303 "О разграничении полномочий федеральных органов исполнительной власти в области обеспечения биологической и химической безопасности".

Работники органов государственного надзора и контроля, осуществляющие функции по контролю в сфере промышленной безопасности; безопасности электрических и тепловых установок и сетей; в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения; в сфере безопасности при использовании атомной энергии, как и государственные инспектора труда, независимы и подчиняются только закону (ст. ст. 366 - 369 ТК РФ).

Наряду с государственным надзором и контролем, осуществляемыми указанными выше органами во всех организациях Российской Федерации либо в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности, проводится внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, включая нормы об охране труда. Такой контроль в соответствии с ч. 3 ст. 353 ТК РФ в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Например, в число подведомственных организаций Роструда входит более двух тысяч государственных учреждений - центров занятости населения, функционирующих в различных регионах России <1>.

<1> Перечень подведомственных Роструду федеральных государственных учреждений утвержден распоряжением Правительства РФ от 17 января 2005 г. N 32-Р // СЗ РФ. 2005. N 4. С. 313.

В число федеральных учреждений здравоохранения, подведомственных Роспотребнадзору, согласно распоряжению Правительства РФ от 13 января 2005 г. N 23-р, входит 90 центров гигиены и эпидемиологии по субъектам Российской Федерации. Кроме того, Роспотребнадзору согласно распоряжению Правительства РФ от 17 января 2005 г. N 32-Р подведомственны многие федеральные государственные унитарные предприятия и расположенные в различных регионах России научно-исследовательские институты, противочумные станции и дезинфекционные станции <1>. Значительное количество федеральных государственных унитарных предприятий и федеральных государственных учреждений находится также в ведении Росспорта. Соответствующие подведомственные организации имеются у Ростехнадзора, Росстата, Федеральной службы по надзору в сфере природопользования и у других федеральных органов исполнительной власти. Именно такие федеральные органы исполнительной власти наделены правом осуществлять внутриведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе законодательства об охране труда.

<1> См.: Перечень таких предприятий и учреждений, утв. распоряжением Правительства РФ от 15 января 2005 г. N 30-р // СЗ РФ. 2005. N 4. С. 311.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации вправе осуществлять аналогичный внутриведомственный контроль в организациях, находящихся в их ведении.

Именно в силу того, что такой внутриведомственный контроль осуществляется государственными органами, он и называется государственным внутриведомственным контролем.

При выявлении в ходе внутриведомственного контроля нарушений законодательства об охране труда контролирующие органы принимают соответствующие меры по устранению выявленных нарушений, а также причин этих нарушений.

Что касается внутриведомственного государственного контроля, осуществляемого органами местного самоуправления в подведомственных организациях, предусмотренного ч. 3 ст. 353 ТК

РФ, то представляется, что на практике такой контроль не может иметь места. В силу ст. 12 Конституции РФ органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти, поэтому в подведомственных им организациях они могут осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда лишь в пределах своих полномочий.

При проведении государственного контроля (надзора) федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации должны соблюдать требования к организации и проведению мероприятий по контролю (надзору), установленные Федеральным законом от 8 августа 2001 г. N 134-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)" <1>. Эти требования предусматривают, что мероприятия по контролю проводятся на основании распоряжений (приказов) органов государственного контроля (надзора) и только тем лицом, которое указано в распоряжении (приказе) о проведении мероприятия по контролю.

<1> СЗ РФ. 2001. N 33 (ч. I). С. 3436; 2002. N 44. С. 4297; 2003. N 2. С. 169; 2005. N 27. С. 2719; 2006. N 1. С. 17.

Продолжительность мероприятия по контролю не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения специальных исследований (испытаний), экспертиз и т.д., срок мероприятия по контролю может быть продлен, но не более чем на месяц.

В целях проверки выполнения юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями обязательных требований охраны труда органом государственного контроля (надзора) в пределах своей компетенции проводятся плановые мероприятия по контролю.

В отношении одного юридического лица или индивидуального предпринимателя каждым органом государственного контроля (надзора) плановое мероприятие по контролю может быть проведено не более чем один раз в 2 года. В отношении субъекта малого предпринимательства плановое мероприятие по контролю может быть проведено не ранее чем через 3 года с момента его государственной регистрации.

Внеплановой проверке, предметом которой является контроль исполнения предписаний об устранении выявленных нарушений, подлежит деятельность юридического лица или индивидуального предпринимателя при выявлении в результате планового мероприятия по контролю нарушений обязательных требований.

Внеплановые мероприятия по контролю проводятся органами государственного контроля (надзора) также в случаях:

- получения информации от юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, органов государственной власти о возникновении аварийных ситуаций, об изменениях или о нарушениях технологических процессов, а также о выходе из строя сооружений, оборудования, которые могут непосредственно причинить вред жизни, здоровью людей, окружающей среде и имуществу граждан, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей;
- возникновения угрозы здоровью и жизни граждан, загрязнения окружающей среды, имущества других юридических лиц и (или) индивидуальных предпринимателей и в некоторых других случаях.

При проведении мероприятий по контролю должностные лица органов государственного контроля (надзора) не вправе: проверять выполнение обязательных требований, не относящихся к компетенции органа государственного контроля (надзора), от имени которого действуют должностные лица; осуществлять плановые проверки в случае отсутствия при проведении мероприятий по контролю должностных лиц или работников проверяемых юридических лиц или индивидуальных предпринимателей; требовать представления документов, информации, образцов (проб) продукции, если они не являются объектами мероприятий по контролю и не относятся к предмету проверки, а также изымать оригиналы документов, относящихся к предмету проверки; превышать установленные сроки проведения мероприятий по контролю и др.

Должностные лица органов государственного контроля (надзора) при проведении мероприятий по контролю обязаны: посещать объекты (территории и помещения) юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в целях проведения мероприятия по контролю только во время исполнения служебных обязанностей при предъявлении служебного удостоверения и распоряжения органов государственного контроля (надзора) о проведении мероприятия по контролю; знакомить должностных лиц юридического лица или индивидуального предпринимателя либо их представителей с результатами мероприятий контроля (ст. ст. 7, 8, 11 названного выше Закона).

Вместе с этим названным Законом установлено, что его положения не применяются к отношениям, связанным с проведением контроля безопасности при использовании атомной энергии; контроля объектов, признаваемых опасными в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также особо важных и режимных объектов, перечень которых

устанавливается Правительством РФ, и некоторым другим отношениям, связанным с проведением контроля (ст. 1 Закона).

Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с Федеральным законом от 17 ноября 1995 г. "О прокуратуре Российской Федерации" <1> (с посл. изм. и доп.) осуществляют государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде.

<1> СЗ РФ. 1995. N 47. С. 4472.

При осуществлении своих функций органы прокуратуры не подменяют иные государственные органы и должностных лиц, которые осуществляют контроль за соблюдением законности в соответствующих сферах, не вмешиваются в оперативно-хозяйственную деятельность организации.

Проверка исполнения законов и соблюдения прав и свобод человека и гражданина, включая право на труд, проводится на основании поступившей в органы прокуратуры информации о фактах нарушения закона, требующих принятия мер прокурором, а также заявлений, жалоб и иных сообщений о нарушении прав и свобод человека и гражданина. При этом прокурор вправе беспрепятственно входить на территории и в помещения органов исполнительной власти Российской Федерации, представительной и исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, а также в помещения организаций и требовать от руководителей и других должностных лиц представления необходимых документов, материалов, статистических и иных сведений, проверять заявления, жалобы и иные сообщения о нарушении прав и свобод граждан, разъяснять гражданам порядок защиты их прав и свобод, принимать меры по предупреждению и пресечению нарушений прав и свобод человека и гражданина и т.д.

Если установлен факт нарушения закона либо принятия акта, нарушающего права человека и гражданина, выявлены другие факты нарушения законности в указанной сфере, прокурор или его заместитель могут принести протест на акт, нарушающий закон или права человека либо внести представление об устранении нарушений.

Протест приносится в орган или должностному лицу, которые издали этот акт, либо в вышестоящий орган (или вышестоящему должностному лицу) или в суд в порядке, предусмотренном процессуальным законодательством Российской Федерации. Протест подлежит обязательному рассмотрению не позднее чем в 10-дневный срок с момента его поступления, а если протест принесен на решение представительного (законодательного) органа субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления - на ближайшем заседании. При исключительных обстоятельствах, требующих устранить нарушение закона немедленно, прокурор вправе сократить 10-дневный срок. О результатах рассмотрения протеста прокурору сообщается незамедлительно в письменной форме.

Представление об устранении нарушений закона вносится в правомочный орган или должностному лицу и подлежит безотлагательному рассмотрению. В пределах месяца с этого дня должны быть приняты конкретные меры по устранению допущенных нарушений закона, их причин и условий, им способствующих. О результатах принятых мер прокурору сообщается в письменной форме. Если его представление рассматривает коллегиальный орган, прокурор извещается о дне заседания.

В случаях, когда нарушение трудовых прав работника имеет характер административного правонарушения, прокурор возбуждает производство об административном правонарушении или незамедлительно сообщает о правонарушении и передает материалы проверки в орган или должностному лицу, которые полномочны рассматривать подобные дела.

При наличии оснований полагать, что имело место преступное нарушение законодательства о труде или требований охраны труда, прокурор возбуждает уголовное дело и принимает меры к тому, чтобы виновные были подвергнуты уголовному преследованию в соответствии с законом.

В случае нарушения интересов работника, защищаемых в суде, когда пострадавший по состоянию здоровья, возрасту или иным причинам не может лично отстаивать в суде или арбитражном суде свои права или когда нарушены права значительного числа работников либо в силу иных обстоятельств нарушение приобрело особое общественное значение, прокурор предъявляет и поддерживает в суде или арбитражном суде иск в интересах пострадавших.

§ 2. Контроль профсоюзов за соблюдением законодательства об охране труда

Профессиональные союзы - это добровольные общественные объединения граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемые в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Профсоюзными органами являются органы, образованные в соответствии с уставами

профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов или положениями о первичных профсоюзных организациях (съезды, конференции, собрания и комитеты всех уровней, а также президиумы, исполнительные комитеты, цеховые, построечные и другие аналогичные профсоюзные органы).

В соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 20 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профсоюзы осуществляют контроль за соблюдением законодательства об охране труда через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также собственные правовые и технические инспекции труда профсоюзов.

На уровне организации повседневный профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда осуществляется профкомами и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессионального союза или трудового коллектива. В крупных организациях в профкомах для этих целей создаются комиссии по охране труда. Такая комиссия создана, например, в профкоме Кировского электромеханического завода - ОАО "ЭМСЗ - ЛЕПСЕ". В соответствии с утверждаемыми ею графиками комиссия проводит проверки соблюдения требований охраны труда в организации и регулярно рассматривает материалы проверок на своих заседаниях. Особое внимание комиссия уделяет вопросам выполнения соглашения по охране труда, состоянию травматизма в подразделениях завода, обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и лечебно-профилактическим питанием, охране труда женщин и лиц, не достигших 18 лет, и др. <1>.

<1> Фоминых А. Уполномочен охранять труд // Охрана труда и социальное страхование. 2005. N 10. С. 25.

При выявлении нарушений законодательства об охране труда профсоюзный орган в организации вправе потребовать устранения выявленных нарушений, а работодатель обязан в недельный срок с момента получения такого требования сообщить ему о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

В случае выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзный орган в организации вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзный орган в организации вправе потребовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения федеральной инспекцией труда. За неустранение нарушений работодатель, должностное лицо несут ответственность, предусмотренную законодательством.

Уполномоченные по охране труда - это лица, которые избираются на общем собрании трудового коллектива или подразделений (при их наличии) из числа работников наиболее сведущих в вопросах охраны и условий труда своего подразделения. Участвуя в трудовом процессе и находясь среди работников подразделения, уполномоченные по охране труда имеют реальную возможность осуществлять постоянный контроль за соблюдением работодателем требований охраны труда. Порядок их избрания, численный состав, срок полномочий, подлежащие решению ими задачи и возлагаемые на них функции определяются коллективным договором либо иным локальным нормативным актом. Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица профессионального союза или трудового коллектива утверждены Постановлением Минтруда России от 8 апреля 1994 г. N 30 <1>.

<1> Бюллетень Минтруда России. 1994. N 5. С. 37.

Помимо функции по осуществлению общественного контроля за соблюдением работодателем законодательства об охране труда указанным Постановлением Минтруда России рекомендовано наделить уполномоченных лиц функциями по участию в работе комиссий (в качестве представителей работников), проводящих проверки и обследования технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их требованиям охраны труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств и санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников и в разработке мероприятий по устранению выявленных недостатков, а также в разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда работников и др.

Для выполнения возложенных на уполномоченных по охране труда функций рекомендовано наделить их следующими правами:

- контролировать соблюдение в подразделении, в котором они являются уполномоченными, законодательных и других нормативных правовых актов по охране труда;
- проверять выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и решениями по результатам расследования несчастных случаев;
- получать от руководителей и иных должностных лиц своих подразделений и организации информацию о состоянии условий и охраны труда, происшедших несчастных случаях на производстве;
- предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников впредь до принятия окончательного решения федеральной инспекцией труда;
- выдавать руководителям обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве.

Уполномоченные по охране труда периодически отчитываются на общем собрании трудового коллектива, избравшего их, и могут быть отозваны до истечения срока действия их полномочий по решению избравшего их органа, если они не выполняют возложенные функции или не проявляют необходимой требовательности по защите прав работников на здоровые и безопасные условия труда.

Уполномоченным для выполнения возложенных на них функций рекомендуется предоставлять необходимое время в течение рабочего дня, устанавливать дополнительные социальные гарантии на условиях, определяемых коллективным договором или другим локальным нормативным актом.

В соответствии с изложенными Рекомендациями организации могут разрабатывать положения об уполномоченных, учитывающие специфику производства и организацию труда, а профессиональные союзы (объединения профсоюзов) - положения об уполномоченных профсоюзного комитета <1>.

<1> См., напр., Типовое положение об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда, утв. Постановлением Исполкома Генерального совета ФНПР от 16 июня 1994 г. N 5-6 // Охрана труда и социальное страхование. 1994. N 12. С. 46.

Работодатель обязан создавать необходимые условия для работы уполномоченных, обеспечивать их правилами, инструкциями и другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия.

Правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов могут создавать общероссийские профессиональные союзы и их объединения, межрегиональные, а также территориальные объединения (ассоциации) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации. Указанные инспекции осуществляют свою деятельность на основании положений, принимаемых соответственно общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями, межрегиональными, а также территориальными объединениями (ассоциациями) организаций профессиональных союзов, действующих на территориях субъектов Российской Федерации (ч. ч. 3 и 4 ст. 370 ТК РФ).

В положениях о правовых и технических инспекциях, как правило, находят закрепление основные направления их деятельности, организационная структура, функции, права и обязанности инспекторов. Например, Типовым положением о профсоюзной правовой инспекции труда, утв. Исполкомом ФНПР от 22 мая 2002 г. N 3-3 <1>, предусмотрено, что основными задачами правовой инспекции труда являются:

<1> Профсоюзы и экономика. 2002. N 6. С. 109.

- осуществление в организациях профсоюзного контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о коллективных договорах и соглашениях;
- оперативное обращение в органы государственной власти и местного самоуправления с предложениями по устранению недочетов и упущений должностных лиц, допустивших существенное нарушение трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюзов (работников) и др.

Для выполнения возложенных на инспекцию задач профсоюзные правовые инспектора труда организуют проверки соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права или регулирующих социально-трудовые отношения, добиваются устранения выявленных нарушений. В

случае невыполнения требований по устранению выявленных нарушений подготавливают материалы в органы прокуратуры, в федеральную инспекцию труда, вышестоящие органы с предложением применить к виновным соответствующие меры уголовного, административного, дисциплинарного воздействия.

Правовые инспектора труда имеют право:

- при предъявлении удостоверения беспрепятственно посещать организации, где работают члены профсоюзов, обслуживаемых соответствующей структурой ФНПР. В предусмотренных нормативными правовыми актами случаях допуск инспектора к проверке осуществляется с соблюдением установленных требований;

- беспрепятственно и бесплатно получать от работодателя и его представителей сведения, справки и объяснения по вопросам, возникающим в ходе проверки, иную информацию по социально-трудовым вопросам, относящуюся к предмету контроля;

- составлять акты о выявленных нарушениях;

- направлять работодателям, их представителям, должностным лицам организаций обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений и контролировать выполнение этих представлений.

Профсоюзные правовые инспектора обязаны:

- во время проверок быть объективными и руководствоваться только законодательством; постоянно повышать свою квалификацию; не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении профсоюзного контроля; обеспечивать абсолютную конфиденциальность источника всякой жалобы на действия работодателя, если заявитель возражает против такого сообщения.

Основные направления деятельности, права и обязанности технической инспекции труда по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением работодателями и их представителями законодательства об охране труда и окружающей среды, страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также соблюдением прав и законных интересов работников на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, в которых работают члены данного профсоюза или профсоюзов, входящие в обслуживание профсоюзных организаций ФНПР, определены Положением о технической инспекции труда в редакции Постановления Исполкома ФНПР от 19 декабря 2005 г. N 7-6 <1>.

<1> Вести ФНПР. 2005. Ноябрь - декабрь.

На основании данного Положения общероссийские профсоюзы межрегиональные и территориальные объединения организаций профсоюзов могут принимать свои положения о технической инспекции труда соответствующих профсоюзов.

Техническая инспекция труда подразделяется на техническую инспекцию труда ФНПР, техническую инспекцию труда общероссийских профсоюзов и их профсоюзных организаций и техническую инспекцию труда территориальных объединений организаций профсоюзов и находится в подчинении соответствующих профсоюзных органов.

Технические (главные технические) инспектора труда общероссийских профсоюзов и их профсоюзных организаций, территориальных объединений организаций профсоюзов имеют равные права.

Технические (главные технические) инспектора имеют право:

- беспрепятственно посещать (по предъявлении удостоверения установленного образца) организации независимо от формы собственности и подчиненности, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены конкретного профсоюза, для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением работодателем требований охраны труда, законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, охране окружающей среды, а также за выполнением условий коллективного договора и соглашений;

- осуществлять выдачу работодателям обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда, а также выявленных нарушений законодательства об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в цехах, других приравненных к ним подразделениях, на производственных участках и рабочих местах, если продолжение этих работ создает случаи непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организаций;

- принимать участие (независимо от сроков давности) в расследовании совместно с государственным инспектором по охране труда выявленного сокрытого несчастного случая на

производстве при поступлении жалобы пострадавшего, его доверенного лица или родственников погибшего в результате несчастного случая о несогласии их с выводами комиссии по расследованию, а также при поступлении от работодателя (уполномоченного им представителя) информации о последствиях несчастного случая на производстве по окончании временной нетрудоспособности пострадавшего; обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, окружающей среды, о страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве, а также невыполнении представлений технических инспекторов и др. <1>.

<1> Информацию о работе технической инспекции труда профсоюзов в 2003 г. см.: Профсоюзы и экономика. 2004. N 6. С. 105.

В целях повышения эффективности профсоюзного контроля за соблюдением законодательства по охране труда Исполком Генерального Совета ФНПР ввел институт внештатных технических инспекторов труда профсоюзов, распространив на них Положение о технической инспекции труда профсоюзов. При этом установлено, что внештатными техническими инспекторами труда могут быть специалисты со средним образованием, квалифицированные рабочие, уполномоченные профсоюзных комитетов по охране труда.

Общероссийским профсоюзам и территориальным объединениям профсоюзов рекомендовано выдавать внештатным инспекторам труда профсоюзов удостоверения по образцу, установленному для технических инспекторов труда ФНПР, с указанием "внештатный технический инспектор труда" (Постановление Исполкома Генерального Совета ФНПР от 20 мая 1998 г. N 2-35).

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение

Глава 1. Важнейшие функции государства в сфере условий и охраны труда

§ 1. Необходимость осуществления государством функций по охране труда и здоровья работающего населения

§ 2. Формирование и реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда

§ 3. Государственное управление охраной труда

§ 4. Установление государственных нормативных требований охраны труда

Глава 2. Права работников на безопасные условия труда и первоочередные меры по обеспечению таких условий работодателями

§ 1. Право работника на охрану труда

§ 2. Организация работодателем работы по обеспечению безопасных условий труда

Глава 3. Обеспечение рационального режима труда и отдыха работников

Глава 4. Охрана труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

§ 1. Медицинские осмотры некоторых категорий работников

§ 2. Установление сокращенной продолжительности рабочего времени и предоставление дополнительных отпусков

§ 3. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

§ 4. Выдача молока и лечебно-профилактического питания

Глава 5. Охрана труда работников, нуждающихся в особой социальной защите

§ 1. Охрана труда женщин

§ 2. Охрана труда работников в возрасте до 18 лет

§ 3. Обеспечение благоприятных условий и охраны труда инвалидов

Глава 6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Глава 7. Защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и членов их семей на основе обязательного социального страхования

§ 1. Организация социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

§ 2. Возмещение ущерба, причиненного жизни и здоровью работника

Глава 8. Государственный надзор и контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда. общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда

§ 1. Государственные органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда

§ 2. Контроль профсоюзов за соблюдением законодательства об охране труда

THE BOOK IS MADE BY

AXI-ROSE

AXI-ROSE@YA.RU