**Введение**

**Программа Дистанционного обучения по ОТ**

1. Законодательство по ОТ. Международное регулирование вопросов ОТ. МОТ. Конвенции и рекомендации МОТ. Нормативно-правовая база по ОТ РФ. Основные положения Конституции, ТК РФ. Обязанности и права работодателя и работников по ОТ. ОТ женщин, несовершеннолетних. Выдача молока, смывающих средств.
2. Нормативные правовые акты по ОТ, ответственность за их несоблюдение. ТК, ГК, КОАП, УК РФ.
3. Государственный надзор и контроль за соблюдением требований ОТ. Ростехнадзор, Роспотребнадзор, Роструд, Федеральная инспекция труда. Общественный контроль.
4. Организация служб и комиссий по ОТ, их функции и обязанности. Пропаганда вопросов ОТ в организациях. Организация кабинетов, уголков, вагонов ОТ.
5. Обучение и инструктирование работников по ОТ. Основные нормативные документы по организации обучения. Инструкции по ОТ. Требования по разработке и содержанию инструкций.
6. Специальная оценка условий труда. Основные вредные и опасные производственные факторы. Новые требования в оформлении протоколов по аттестации рабочих мест. Санитарно-гигиенические критерии и классификация условий труда. Микроклимат. СИЗ.
7. Медицинские осмотры. Порядок организации и проведение.
8. Требования охраны труда при производстве отдельных видов работ:
9. 8.1 Безопасность труда при эксплуатации электроустановок.
10. 8.2 Пожарная безопасность.
11. 8.3 ОТ при работе с ГПМ, сосудами под давлением, при выполнении такелажных и стропальных работ.
12. Оказание первой помощи.
13. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
14. Обязательное социальное страхование при несчастных случаях и профессиональных заболеваниях.

[Приложения](http://10.144.14.14/mod/folder/view.php?id=10492):

основные документы, регламентирующие вопросы ОТ РФ и ОАО «РЖД»

**Основные термины и определения**

***Опасный фактор рабочей среды\****— фактор среды и трудового процесса, который может стать причиной острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья, смерти. В зависимости от количественной характеристики и продолжительности действия отдельные вредные факторы рабочей среды могут стать опасными.

***Вредный фактор рабочей среды\**** — фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работника может вызвать профессиональное заболевание или другое нарушение состояния здоровья, повреждение здоровья потомства.

***Гигиенические нормы условий труда\* (ПДК, ПДУ)*** — уровни вредных факторов рабочей среды, которые при ежедневной (кроме выходных) работе в течение 8 часов, но не более 40 часов в неделю, в течение всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующих поколений. Соблюдение гигиенических нормативов не исключает нарушение состояния здоровья у лиц с повышенной чувствительностью.

***Условия труда\**** — совокупность факторов трудового процесса и рабочей среды, в которой осуществляется деятельность человека.

***Безопасные условия труда*** — условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов (ст. 209 ТК РФ).

***Безопасность труда*** — состояние условий труда, при котором исключено воздействие на работающих опасных и вредных производственных факторов (ГОСТ 12.0.002-80).

***Тяжесть труда\**** — характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность. Тяжесть труда характеризуется физической динамической нагрузкой, массой поднимаемого и перемещаемого груза, общим числом стереотипных рабочих движений, величиной статической нагрузки, характером рабочей позы, глубиной и частотой наклона корпуса, перемещениями в пространстве.

***Напряженность труда\**** — характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника. К факторам, характеризующим напряженность труда относятся интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, степень монотонности нагрузки, степень монотонности нагрузок, режим работы.

***Оптимальные условия труда\**** — условия, при которых сохраняется здоровье работника и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности.

***Допустимые условия труда\**** характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работников и их потомство. Допустимые условия труда условно относятся к безопасным.

Вредные условия труда\* — характеризуются наличием вредных факторов, уровни которых превышают гигиенические нормативы и оказывают неблагоприятное действие на организм работника и (или) его потомство.

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

***Рабочее место*** — место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209 ТК РФ).

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

***Рабочая зона*** — пространство, ограниченное по высоте 2 м над уровнем пола или площадки, на которых находятся места постоянного или непостоянного (временного) пребывания работающих (ГОСТ 12.1.005-88).

***Средства индивидуальной и коллективной защиты работников*** — технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (ст.209 ТК РФ).

***Аналогичные рабочие места*** - рабочие места, которые характеризуются совокупностью следующих признаков: профессии или должности одного наименования; выполнение одних и тех же профессиональных обязанностей при ведении однотипного технологического процесса в одинаковом режиме работы; использование однотипного производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья; работа в одном или нескольких однотипных помещениях или на открытом воздухе; использование однотипных систем вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения; одинаковое расположение объектов (производственное оборудование, транспортные средства и т.п.) на рабочем месте; одинаковый перечень идентифицированных опасностей; одинаковая обеспеченность и защищенность средствами индивидуальной защиты;

***Опасность***- источник, ситуация или действие, которые способны нанести вред работнику в виде травм или ухудшения состояния здоровья или их сочетания; наличие опасностей на рабочем месте является причиной (источником) риска для работников. Она может быть охарактеризована путем определения ее *природы* или *вида ожидаемого ущерба*, например: *механические* опасности – опасность *падения,*опасность *раздавливания*, опасность *укола,* опасность*пореза, электрические*опасности: опасность *электрического* *шока; термические*опасности: опасность *ожога*, опасность *теплового удара,*и т.д.,или видом возникающей опасной ситуации, имеющей потенциальные негативные последствия для здоровья и (или) безопасности, например, опасность, связанная с неожиданным (непредусмотренным) перемещением груза, или при сходе с рельс и др.; ***Опасность*** - источник, ситуация или действие, которые способны нанести вред работнику в виде травм или ухудшения состояния здоровья или их сочетания;

***Гигиенические нормативы условий труда (ПДК, ПДУ)*** - это уровни вредных факторов рабочей среды, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 ч, но не более 40 ч в неделю, в течение всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы. Соблюдение гигиенических нормативов не исключает нарушения состояния здоровья у лиц с повышенной чувствительностью;

***Идентификация* *опасностей*** - это признание того, что предварительно выявленные на рабочем месте источники, ситуации или действия существуют и соответствуют опасностям, имеющихся в Классификаторе опасностей;

***Классификатор опасностей****-* типовой перечень опасностей (опасности, производственные факторы, опасные ситуации - действия, связанные с возможностью травмирования и (или) ухудшения состояния здоровья), представленный в систематизированной (табличной) форме на основе единой классификации и актуализируемый в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

***Критерии оценки условий труда*** - это показатели, характеризующие степень отклонений параметров факторов производственной среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов;

***Производственный контроль условий труда* – мониторинг**факторов производственной среды (химических, биологических и физических) на соответствиесанитарным правилам и гигиеническим нормативам, определяющим требования к уровню воздействия производственных факторов на рабочих местах;

***Профессиональный риск*** - вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами (статья 209 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ);

***Риск*** – сочетание *вероятности*нанесения ущерба и тяжести этого *ущерба;*риск тем больше, чем больше возможный размер ущерба и (или) выше вероятность наступления ущерба;

***Уровень профессионального риска*** - количественная характеристика профессионального риска работника или работодателя.

***Специальная оценка условий труда -****единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. (426-ФЗ, гл.1, ст.3)*

***Требования охраны труда*** — государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда (ст.209 ТК РФ).

***Государственная экспертиза условий труда*** — оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 209 ТК РФ).

***Тяжелые работы*** — работы, отражающие преимущественную нагрузку на опорно — двигательный аппарат и функциональные системы организма, выполнение которых связано с вовлечением более чем 2/3 мышечной массой человека.

***Производственная деятельность*** — совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг (ст.209 ТК РФ).

***Профессиональные заболевания*** — заболевания, в возникновении которых решающая роль принадлежит воздействию неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса.

***Профессиональная заболеваемость*** — показатель числа вновь выявленных в течение года больных с профессиональными заболеваниями и отравлениями, рассчитанный на 100, 1000, 10 000, 100 000 работающих, подвергающихся воздействию вредных факторов производственной среды и трудового процесса.

***Пожар*** — неконтролируемое горение, причиняющее материальный ущерб, вред жизни и здоровью граждан, интересам общества и государства.

***Пожарная безопасность*** — состояние защищенности личности, имущества, общества и государства от пожаров.

***Требования пожарной безопасности*** — специальные условия социального и (или) технического характера, установленные обеспечения пожарной безопасности законодательством РФ, нормативными документами или уполномоченными государственным органом.

***Нарушение требований пожарной безопасности*** — невыполнение или ненадлежащее выполнение требований пожарной безопасности.

***Противопожарной режим*** — правила поведения людей, порядок организации производства и (или) содержания помещений (территорий), обеспечивающие предупреждение нарушений требований пожарной безопасности и тушение пожаров.

***Меры пожарной безопасности*** — действия по обеспечению пожарной безопасности, в том числе по выполнению требований пожарной безопасности.

***Государственный пожарный надзор*** — осуществляемая в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, деятельность по проверке соблюдения организациями и гражданами требований пожарной безопасности и принятие мер по результатам проверки.

***Ведомственный пожарный надзор*** — деятельность ведомственной пожарной охраны по проверке соблюдения организациями, подведомственными соответствующим федеральным органам исполнительной власти, требований пожарной безопасности и принятие мер по результатам проверки.

***Нормативные документы по пожарной безопасности*** — технические регламенты и стандарты, а также действующие до вступления в силу технических регламентов и вновь разрабатываемые нормы пожарной безопасности, правила пожарной безопасности, стандарты, инструкции и иные документы, содержащие соответственно обязательные и рекомендательные требования пожарной безопасности.

***Профилактика пожаров*** — совокупность превентивных мер, направленных на исключение возможности возникновения пожаров и ограничение их последствий.

***Первичные меры пожарной безопасности*** — реализация принятых в установленном порядке норм и правил по предотвращению пожаров, спасению людей и имущества от пожаров, являющихся частью комплекса мероприятий.

**1.1 Понятие охраны труда**

**1.1 Понятие охраны труда**

Понятие охраны труда дается в статье 209 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), согласно которой ***охрана труда*** — это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

***Правовые мероприятия*** заключаются в создании системы правовых норм, устанавливающих стандарты безопасных и здоровых условий труда и правовых средств обеспечения их соблюдения, т.е. охраняемых государством под страхом санкций. Эта система правовых норм основывается на Конституции РФ и включает в себя федеральные законы, законы субъектов РФ, подзаконные нормативные акты органов исполнительной власти РФ и субъектов РФ, а также локальные нормативные акты, принимаемые на конкретных предприятиях и в организациях.

***Социально-экономические мероприятия*** включают меры государственного стимулирования работодателей по повышению уровня охраны труда; установление компенсаций и льгот за работу во вредных и опасных условиях труда; защиту отдельных, наименее социально защищенных категорий работников; обязательное социальное страхование и выплату компенсаций при возникновении профессиональных заболеваний и производственных травмах и т.д.

***Организационно-технические мероприятия*** заключаются в организации служб и комиссий по охране труда на предприятиях и организациях в целях планирования и осуществления работы по охране труда, а также обеспечения контроля за соблюдением правил охраны труда; организация обучения руководителей и персонала; информирования работников о наличии (отсутствии) вредных и опасных факторов; специальной оценки условий труда, а также в целях устранения или уменьшения степени воздействия негативных факторов при проведении мероприятий по внедрению новых безопасных технологий, использованию безопасных машин, механизмов и материалов; повышении дисциплины труда и технологической дисциплины и т.д.

***Санитарно-гигиенические мероприятия*** заключаются в проведении работ, направленных на снижение производственных вредностей с целью предотвращения профессиональных заболеваний.

***Лечебно-профилактические мероприятия*** включают организацию первичных и периодических медицинских осмотров, лечебно-профилактического питания и т.д.

***Реабилитационные мероприятия*** подразумевают обязанность администрации (работодателей) перевести работника на более легкую работу в соответствии с медицинскими показаниями и т.д.

***К иным мероприятиям*** следует отнести мероприятия, направленные на выполнение требований пожарной безопасности, промышленной безопасности, электробезопасности и прочего в процессе трудовой деятельности работников.

Таким образом, налицо основная задача законодательства об охране труда — установление обязательных для исполнения правил поведения, конечной целью которых является сохранения жизни и здоровья человека во время выполнения им своей трудовой функции.

**1.2 Законодательство по охране труда**

**1.2 Законодательство по охране труда**

Управление охраной труда осуществляется на четырех уровнях:

* международном;
* федеральном;
* региональном;
* локальном (на уровне организации).

В соответствии с пунктом 4 статьи 15 Конституции РФ 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.

Основой международного законодательства об охране труда являются:

* Всеобщая декларация прав человека, принятая на третьей сессии Генеральной ассамблеи ООН 10 декабря 1948 г.;
* Европейская социальная хартия (новая редакция) от 3 мая 1996 г.;
* Конвенции и декларации Международной организации труда (МОТ) (О безопасности и гигиене труда и производственной среде 1981 г № 155; О принудительном труде 1930 г. № 29; Об упразднении принудительного труда 1957 г. № 105; О возмещении трудящимся при несчастных случаях на производстве 1925 г. № 17; и др.).

Российское законодательство по охране труда основывается на Конституции РФ и состоит из:

* федеральных законов;
* иных нормативных правовых актов Российской Федерации;
* законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации.

Конституционные принципы законодательства об охране труда закреплены в статьях 7 и 37 Конституции РФ и определяют, что:

* в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей;
* устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда;
* обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан;
* развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты;
* каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы;
* признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральными законами способов их разрешения, включая право на забастовку;
* каждый имеет право на отдых;
* работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

К федеральным законам, содержащим нормы охраны труда, относятся:

* Трудовой кодекс РФ (далее — ТК РФ);
* Гражданский кодекс РФ (ГК РФ);
* Кодекс об административных правонарушениях РФ (КоАП РФ);
* Федеральный закон от 24 июля 1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
* Федеральный закон от 30 марта 1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»;
* Федеральный закон от 21 июля 1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»;
* Федеральный закон от 8 августа 2001 № 128-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» и др.

Иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации являются:

* Указы и распоряжения Президента Российской Федерации;
* постановления и распоряжения правительства Российской Федерации;
* нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (постановления, распоряжения, приказы министерств и ведомств).

В соответствии со статьей 211 ТК РФ государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ и в законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ об охране труда, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Порядок разработки и утверждения подзаконных нормативно-правовых актов об охране труда, а также сроки их пересмотра устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществления ими любых видов деятельности.

В Российской Федерации действует система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

Постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 №1160 "Об утверждении Положения о разработке , утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" вместо Постановления Правительства РФ от 23 мая 2000 № 399 установлен новый порядок разработки, утверждения и изменения нормативно-правовых актов, содержащих государственные требования охраны труда. К таким актам относятся стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса).

Проекты актов разрабатываются соответствующими федеральными органами исполнительной власти с участием представителей отраслевых объединений профсоюзов и работодателей. Также они могут быть подготовлены государственными внебюджетными фондами и иными организациями и переданы в указанные органы.

Проект рассматривается на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. После этого акт издается Минтрудом России. В аналогичном порядке вносят изменения в акты, содержащие требования охраны труда.

Основаниями для корректировки могут быть результаты исследований состояния и причин производственного травматизма и профзаболеваний; внедрение новой техники и технологий; изменение законодательства об охране труда.

Федеральные и региональные органы исполнительной власти вправе вносить предложения о гармонизации актов с нормами международного права в области охраны труда.

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании» установлены обязательные требования к условиям и порядку разработки, принятия и применения требований к продукции, а также процессам ее производства, эксплуатации и хранения, перевозки, реализации и утилизации в целях сохранения жизни и здоровья работников, охраны окружающей среды, сохранения имущества работодателя, государственного или муниципального имущества и т.д. Такие требования содержатся в технических регламентах, которые устанавливаются международными или федеральными законами (в исключительных случаях — указами Президента РФ либо постановлениями Правительства РФ).

Все остальные требования, относящиеся к характеристикам продукции и производства, технологий, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации и др., содержатся в национальных стандартах либо в стандартах организаций, которые в свою очередь не должны противоречить техническим регламентам.

В субъектах Российской Федерации законодательство об охране труда состоит из Конституций или Уставов субъектов Российской Федерации, законов об охране труда, социальном партнерстве, об объединении работодателей и др.

Нормативные правовые акты по охране труда, принимаемые субъектами Российской Федерации, а также локальные нормативные акты не могут содержать требования, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями, принятыми в государственных нормативных актах.

Локальные нормативные акты по охране труда принимаются работодателем и решают вопросы, не урегулированные нормативными актами Российской Федерации и ее субъектов. К локальным нормативным актам можно отнести:

* коллективные договора и соглашения об охране труда;
* инструкции по охране труда;
* стандарты организаций;
* положения, приказы и т.д.

Локальные нормативные акты делятся на два вида: принимаемые работодателем единолично и принимаемые с учетом мотивированного мнения представительного органа работников (например, профсоюза).

Локальные нормативные акты организации, принятые без учета мотивированного мнения представительного органа работников (если его наличие обязательно), являются недействительными и не принимаются.

***Требования охраны труда в*** ***ОАО «РЖД»*** устанавливаются в стандартах ОАО «РЖД», правилах, инструкциях, положениях и других нормативных документах. Структурные подразделения и филиалы разрабатывают положения, инструкции по охране труда для работников, исходя из их должности, профессии, вида выполняемой работы и конкретного рабочего места, издают приказы и распоряжения на основании нормативных документов по охране труда ОАО «РЖД».

С 2004 года между администрацией ОАО «РЖД» и представительным органом работников ОАО «РЖД» — Российским профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей (Роспрофжел) заключается коллективный договор.

В соответствии со ст.40 ТК РФ коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально — трудовые отношения между работодателем и работниками. Порядок разработки и заключения коллективного договора регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.92 № 2490-I (в редакции от 29.06.2004 г.).

В коллективный договор включаются взаимные обязательства работодателя и работников, в том числе по оплате труда, размеру пособий и компенсаций, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, дополнительных отпусков, улучшению условий труда и др. Приложениями к коллективному договору могут быть:

* Правила внутреннего трудового распорядка;
* План мероприятий по охране труда;
* Список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день и др.

В коллективном договоре ОАО «РЖД» на 2014-2016 годы  отражены вопросы улучшения условий и охраны труда, финансирование мероприятий по охране труда осуществляется 0,7 % от общих годовых затрат ОАО "РЖД" по основным видам деятельности без учета затрат на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, медицинские осмотры, особое внимание уделяется выплатам единовременных пособий, связанных с производственным травматизмом и профессиональными заболеваниями. Так, единовременное пособие в размере не менее двух годовых заработков погибшего вследствие несчастного случая на производстве работника выплачивается семье или нетрудоспособным иждивенцам. Детям погибшего работника до достижения ими 18 лет выплачивается ежемесячное пособие в размере 2300 рублей. Работникам, получившим инвалидность вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, предусмотрены единовременные пособия.

В сфере социального партнерства - создаются условия для деятельности профсоюза в соответствии с законодательством Российской Федерации и законами субъектов  Российской Федерации. Безвозмездно предоставляются выборным органам первичных профсоюзных организаций оборудованные помещения, средства связи, электронную и множительную технику, проводить обучение  и проверку знаний по охране труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

**1.2.1 Правила внутреннего трудового распорядка**

В соответствии со ст.189 ТК РФ Правила внутреннего трудового распорядка — локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанность и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ). Принятие Правил внутреннего трудового распорядка — это обязанность, а не право работодателей.

Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для лиц, состоящих в трудовых отношениях, т.е. работников и работодателей, а также в равной степени для штатных и внештатных работников, совместителей и лиц, занятых неполную рабочую неделю или неполный рабочий день.

Работодатель обязан ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка под роспись при приеме на работу. Недоказанность ознакомления работника с требованиями в области дисциплины труда, действующими у работодателя, освобождает работника от ответственности за их нарушение.

**1.2.2 Рабочее время и время отдыха**

***Рабочее время*** — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст.91 ТК РФ).

Продолжительность и виды рабочего дня установлены Трудовым кодексом РФ. Нормальная продолжительность рабочего времени — не более 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

* для работников в возрасте до 16 - не более 24 часов в неделю;
* для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
* для работников, являющимися инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
* для работников, занятых, которые по результатам проведения специальной оценки условий труда, отнесены к  вредным и (или) опасным условиям труда 3 или 4 степени (т.е.3.3 или 3.4) или опасным условиям труда (4)  - не более 36 часов в неделю.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного отдельным соглашением к трудовому договору, продолжительность рабочей недели может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, размерах и на условиях, которые устанавливаются коллективным договором.

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

* для работников в возрасте от 15 до 16 лет — 5 часов, от 16 до 18 лет — 7 часов;
* для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных 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 медицинскими показаниями.

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.

Коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не более предельной продолжительности рабочего времени:

* при 36 - часовой рабочей неделе - до 12 часов;
* при 30 часовой - рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Продолжительность работы работников накануне праздников сокращается на 1 час (ст.95 ТК РФ).

Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1 час. Допускается на сменных работах дневная продолжительность при шестидневной рабочей неделе, когда это необходимо по условиям труда.

Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Работник имеет право заключать трудовой договор с другим работодателем на условиях внешнего совместительства. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в течение 2 дней подряд .

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 120 часов в год (ст.99 ТК РФ). Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия. Привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в 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 и связи;
* при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных ситуаций, то есть 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.

В некоторых случаях привлечение работников к сверхурочным работам допускается с учетом мнения выборного органа профсоюза (либо другого представительного органа работников).

Трудовым законодательством предусмотрено 2 формы компенсации работнику сверхурочной работы (с правом выбора для работника): повышенная оплата, дополнительный отпуск.

Ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 101).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее 3 календарных дней. В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется как сверхурочная работа (ст. 118 ТК РФ).

 В организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается ведение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и т.д.) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца.

***Время отдыха*** — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами отдыха являются:

* перерывы во время рабочего дня (смены);
* ежедневный (междусменный) отдых;
* выходные дни (еженедельный непрерывный отдых не менее 42 часов);
* нерабочие праздничные дни;
* отпуска.

Перерыв для отдыха и питания рабочим и служащим предоставляется продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут. Перерыв не включается в рабочее время (ст. 107 ТК РФ).

Выходные дни:

* 2 дня при пятидневной рабочей неделе;
* 1 день при шестидневной рабочей неделе;
* при привлечении рабочих и служащих к работе в выходные и праздничные дни предоставляется другой день отдыха в различные дни недели в организациях, приостановка работы в которых в выходные и праздничные дни невозможна по производственным условиям.

В статье 112 ТК РФ приведен перечень нерабочих праздничных дней.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Установлено, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Наряду с этим трудовое законодательство сохраняет действующую систему дополнительных отпусков.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к  вредным  условиям труда 2,3 или 4 степени условий труда либо к опасным условиям труда, работникам имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами (ст.116 ТК РФ).

Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска  работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к  вредным  условиям труда 2,3 или 4 степени условий труда либо к опасным условиям труда, составляет 7 дней (ст.117 ТК РФ).

На основании коллективного договора, а также с письменного согласия работника, оформленного отдельным соглашением к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность (7 дней) может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией, в размерах и на условиях, определенными коллективным договором.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником.

В зависимости от категории работников продолжительность этого отпуска может составлять от 14 до 60 календарных дней в году (ст.128). В коллективном договоре ОАО "РЖД" предусмотрены отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 дней при наличии производственных возможностей работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет.

Вынужденные отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя законодательством о труде не предусмотрены. В случае, если работник не по своей вине не может исполнять обязанности, предусмотренные заключенным с ним трудовым договором, работодатель обязан, в соответствии со статьей 157 ТК РФ, оплатить время простоя в размере не ниже 2/3 средней заработной платы. Если оплата времени простоя не по вине работников работодателем не производится, то работники вправе обжаловать действия работодателя в комиссию по трудовым спорам или в суд.

**1.2.3 Трудовой договор**

***Трудовой договор*** – правовое основание возникновения и существования трудовых отношений между работником и работодателем, а также других отношений, непосредственно связанных с трудовыми. В современных условиях трудовой договор приобретает особую актуальность.

Понятие трудового договора определено 56 ст. ТК РФ:

трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, иными законами и нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовой договор как раздел Трудового кодекса Российской Федерации состоит из 34 статей (ст.ст. 56-90), разделенных на 5 глав:

* Гл.10 Общие положения (ст.ст.56-62);
* Гл.11 Заключение трудового договора (ст. 63-71);
* Гл.12 Изменения трудового договора (ст.ст. 72-76);
* Гл.13 Прекращение трудового договора (ст.ст.77-84);
* Гл.14 Защита персональных данных работника (ст.ст.85-90).

Трудовой договор оформляется приказом (распоряжением) работодателя о приеме гражданина на работу к данному работодателю, в котором должны быть две подписи: работодателя, издавшего приказ, и работника, ознакомившегося с данным приказом (распоряжением) под роспись.

Трудовой договор как письменный документ в соответствии со статьей 67 ТК РФ составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров менее заметно, чем сходство. По содержанию и внешним формам трудовой договор имеет значительное сходство с названными гражданско-правовыми договорами, предметом которых является выполнение той или иной работы или оказание услуги. И в том и другом договорах есть две стороны, из которых одна сторона предоставляет работу и оплачивает ее, а другая сторона выполняет работу для первой стороны и получает от нее плату. Однако, правовые и социальные последствия работы по трудовому договору и гражданско-правовым договорам существенно различаются.

Эти различия проявляются уже в том, что только работа по трудовому договору включается трудовой стаж работника, дающего право на получение пенсии. Только работающие по трудовому договору граждане подлежат обязательному государственному страхованию и, следовательно, только они имеют право на получение пособия в случае болезни, беременности, родов, иной временной нетрудоспособности. В случае смерти работника у его иждивенцев появляется право на пособие по случаю потери кормильца и т.д.

При выполнении работы по гражданско-правовому договору все эти социально значимые правовые последствия не наступают.

Трудовые договоры по срокам действия различаются на трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок, и срочный трудовой договор, т.е. трудовой договор, заключаемый на срок до пяти лет.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в течение трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Содержание трудового договора определено ст.57 ТК РФ. Указанные сведения и условия можно разделить на три группы:

* необходимые сведения (ч.1 ст.57);
* существенные (ч.2 ст.57);
* дополнительные условия (ч.3 ст.57).

Необходимые сведения – фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя. В некоторых случаях в трудовой договор должны включаться и другие необходимые сведения. Например, при заключении трудового договора о работе по совместительству в таком трудовом договоре обязательно указание о том, что работа является совместительством.

К существенным условиям договора, в частности, относятся:

* место работы, т.е. конкретная организация, ее наименование, а также наименование структурного подразделения внутри организации, в которое работник принимается на работу (отдел, цех, участок и др.); по желанию работника оно может быть указано с большей конкретизацией(например, конкретный механизм, агрегат, автомобиль); если работник принимается на работу в филиал, в трудовом договоре указывается как собственное наименование филиала, его почтовый адрес, так и полное наименование юридического лица;
* дата начала работы, то есть время с которого работник обязан приступить к выполнению своих трудовых обязанностей, определяется сторонами, может как совпадать с датой заключения договора, так и быть отнесена ими на какой-либо другой срок;
* наименование должности\*, специальности\*\*, профессии с указанием квалификации\*\*\* в соответствии со штатным расписанием\*\*\*\* организации или конкретная трудовая функция\*\*\*\*\*, т.к. в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений;
* права и обязанности работника (ст.21 ТК РФ), т.е. основные характеристики работы и требованию к уровню их выполнения по объему, качеству, нормам, соблюдения правил охраны труда;
* права и обязанности работодателя (ст.22 ТК РФ), т.е. конкретные обязанности по созданию условий для безопасного и эффективного труда: оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны труда, своевременно обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и другими средствами, необходимыми для выполнения его трудовой функции;
* характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях, т.е. в трудовом договоре должно быть зафиксировано, какими условиями труда характеризуется рабочее место работника по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, установленными льготами и компенсациями за работу в таких условиях;
* режим труда и отдыха особо оговаривается в тех случаях, когда в отношении к данному работнику он не совпадает с общим режимом, установленными правилами внутреннего трудового распорядка (например, неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, работа только в одну смену при многосменном режиме работы в организации, предоставление дополнительного перерыва в течение рабочего дня и т.д.);
* условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные [выплаты](http://sdo.raps.edu.ru/mod/resource/view.php?id=6507), которые необходимо конкретизировать путем указания размеров тарифной ставки, должностного оклада, определяемых квалификационным разрядом и квалификационной категорией, предусмотренными в коллективном договоре или ином нормативном правовом акте, конкретный размер и вид доплат и надбавок, полагающихся работнику (например, за высокую квалификацию, продолжительный стаж работы по специальности, отклонения от нормальных условий труда), а также основания и условия поощрительных выплат, в том числе премий, оговаривается срок [выплаты](http://sdo.raps.edu.ru/mod/resource/view.php?id=6507) заработной платы, т.е. конкретные даты, соответствующие коллективному договору;
* виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

К дополнительным условиям трудового договора относятся:

* условия испытания с указанием конкретного срока испытания (ст.70 ТК РФ);
* о неразглашении государственной, коммерческой или иной другой тайны (для работников, которым данные сведения станут известными в связи с исполнениями ими своей трудовой функции);
* об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока (если обучение проводилось за счет работодателя): срок отработки не может превышать пяти лет.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Внесенные изменения и дополнения оформляются отдельным соглашением, которое подписывается сторонами трудового договора и является его неотъемлемой частью.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

*\*должность* – это установленный комплекс обязанностей и соответствующий им прав, определяющих место и роль работника в организации;

*\*\*специальность* – это вид занятий в рамках одной профессии, требующая конкретных знаний, умения, навыков, приобретенных в результате образования и обеспечивающих постановку и решение профессиональных задач;

*\*\*\*квалификация* – вид профессиональной подготовки работника, наличие у него знаний, умения и навыков, необходимых для выполнения им конкретной работы, показателем степени квалификации является разряд, который устанавливается с учетом сложности, ответственности и условий работы на основании тарифно-квалификационного справочника;

*\*\*\*\*штатное расписание* – это организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации, а также указывается фонд заработной платы;

*\*\*\*\*\*трудовая функция* – работа по определенной специальности, квалификации или должности в соответствии со ст.15 ТК РФ.

**1.3 Основные направления государственной политики. Политика ОАО "РЖД" в области охраны труда**

**1.3 Основные направления государственной политики. Политика ОАО "РЖД" в области охраны труда**

Государственная политика в области охраны труда определена Конституцией Российской Федерации, в статье 210 ТК РФ, трудовым законодательством и другими законодательными актами.

Основные направления этой политики следующие:

* признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников;
* установление одинаковых нормативных требований по охране труда для организаций всех форм собственности и ведомственной подчиненности;
* принятие и реализация федеральных, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
* установление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства и других требований охраны труда;
* обязательное расследование несчастных случаев, установление льгот за  работы с вредными и опасными условиями труда;
* проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание здоровых и безопасных условий труда, применение экономических санкций за нарушения;
* принятие и реализация законодательной базы по обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
* защита интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание, а также членов их семей;
* подготовка специалистов в области охраны труда;
* установление государственной статистической отчетности об условиях труда, о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
* создание и обеспечение действия единой информационной системы охраны труда и др.

С целью проведения государственной политики в области охраны труда органы государственной власти наделены определенными полномочиями, вытекающими из названных выше основных направлений этой политики.

В первую очередь органы государственной власти разрабатывают и совершенствуют законодательную базу охраны труда на всей территории Российской Федерации и обеспечивают взаимодействие с органами местного самоуправления, объединениями работодателей, а также профессиональными союзами их объединениями и другими уполномоченными работниками представительными органами.

Правительство Российской Федерации выступает гарантом выполнения и соблюдения единой государственной политики в области охраны труда в субъектах Российской Федерации.

Основными направлениями политики в области охраны труда в ОАО «РЖД» являются:

* обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников в процессе производственной деятельности;
* соблюдение федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, требований нормативных документов ОАО «РЖД» по охране труда, а также выполнение коллективных договоров и программ улучшения условий и охраны труда;
* содействие общественному контролю соблюдения прав и законных интересов работников в области охраны труда;
* координация деятельности железных дорог, других филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» и взаимодействие их с дочерними обществами по вопросам охраны труда;
* разработка и внедрение прогрессивных и безопасных технических средств, оборудования и технологических процессов, средств механизации и автоматики, направленных на вывод работников из опасных зон, устранение ручного труда;
* обеспечение такого уровня охраны труда, при котором риск возникновения несчастных случаев на производстве и аварий минимален;
* повышение безопасности труда работников при перевозке грузов и пассажиров железнодорожным транспортом;
* непрерывное совершенствование СУОТ;
* формирование и поддержание высокого имиджа и репутации ОАО «РЖД» в вопросах охраны труда на российском и международном транспортных рынках.

**1.4 Государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда. Корпоративный контроль соблюдения требований охраны труда в филиалах и структурных подразделениях ОАО "РЖД"**

**1.4 Государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда**

В соответствии со статьей 353 ТК РФ государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет:

Федеральная инспекция труда.

Государственный надзор и контроль за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности 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 трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют:

* федеральные органы исполнительной власти;
* органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
* органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Государственный надзор и контроль за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права осуществляют: Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

[**1.4.1 Федеральная инспекция труда**](http://sdo.raps.edu.ru/mod/page/view.php?id=976)

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). 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 Российской Федерации.

Федеральная инспекция труда в своей деятельности руководствуется:

* Конституцией РФ;
* федеральными законами;
* указами и распоряжениями Президента РФ;
* постановлениями и распоряжениями Правительства РФ.

Основные задачи Федеральной инспекции труда:

* обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
* обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не попадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Основные полномочия Федеральной инспекции труда (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 Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;
* осуществляет надзор и контроль за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет работодателей;
* осуществляется 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 применяемых технологий, используемых материалов на состояние здоровья и безопасность работников;
* запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов РФ, 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 нарушении 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;
* иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Основные полномочия государственных инспекторов труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.357 ТК РФ):

* в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекций организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей — физических лиц;
* запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;
* изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, 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 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 нарушений охраны труда;
* выдавать предписания об отстранения от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;
* запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям охран 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 РФ;
* 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.

Государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения 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 суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем.

При инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя. Если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля (ст.360 ТК РФ).

Статья 361 ТК РФ предусматривает право работников и работодателей на обжалование решений государственного инспектора труда. Обжалование осуществляется соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ и (или) в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора труда РФ обжалуются в суд.

Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с правоохранительными органами, с федеральными органами исполнительной власти, с органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления. Объединениями работодателей и объединениями профессиональных союзов, другими государственными и общественными организациями.

**1.4.2 Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору**

Наряду с Федеральной инспекцией труда к числу специальных уполномоченных государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства по охране труда, относится Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор).

Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору является:

* органом государственного регулирования безопасности при использовании атомной энергии;
* специально уполномоченным органом в области промышленной безопасности;
* органом государственного горного надзора;
* специально уполномоченным государственным органом в области экологической экспертизы в установленной сфере деятельности;
* специально уполномоченным органом в области охраны атмосферного воздуха.

В области промышленной безопасности Ростехнадзор осуществляет контроль и надзор за соблюдением требований промышленной безопасности при проектировании, строительстве, эксплуатации, консервации и ликвидации опасных производственных объектов, монтаже, наладке, обслуживании и ремонте технических устройств, применяемых на опасных производственных объектах, транспортировании опасных веществ на опасных производственных объектах.

Адрес Ростехнадзора: 105066, г. Москва, ул.Александра Лукьянова, д.4, корп.8.

**1.4.3 Государственный санитарно-эпидемиологический надзор**

В соответствии со статьей 368 ТК РФ государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Работники федерального органа исполнительной власти осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения, при осуществлении надзора за соблюдением работодателями перечисленных в части первой настоящей статьи норм и правил независимы и подчиняются только закону.

Федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным осуществлять государственный санитарно-эпидемиологический надзор в Российской Федерации, являются 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.

Руководитель Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия населения (Роспотребнадзора) — главный государственный санитарный врач Российской Федерации.

Должностные лица, осуществляющие государственный санитарно-эпидемиологический надзор в Российской Федерации, обладают полномочиями, установленными статьями 50, 51 и 52 Федерального закона ‹О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения› и несут ответственность за ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей, а также за сокрытие фактов и обстоятельств, создающих угрозу санитарно-эпидемиологическому благополучию населения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

**1.4.4 Общественный контроль за охраной труда**

Важную роль в осуществлении общественного контроля в области охраны труда играют профессиональные союзы.

Статья 370 ТК РФ предоставляет профсоюзам право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции профсоюзов, которые наделяются полномочиями в соответствии с положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Профсоюзные инспектора труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов вправе:

* осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
* проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
* принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей — индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
* защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
* предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
* осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
* принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;
* принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда и т.д.

Профсоюзы, иные уполномоченные работниками представительные органы или трудовые коллективы организовывают выборы уполномоченных в структурных подразделениях или в организации в целом. Выборы уполномоченных рекомендуется проводить на общем собрании трудового коллектива подразделения на срок не менее 2 лет. При наличии в организации нескольких профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов — каждому из них должно быть предоставлено право выдвигать кандидатуры на выборы уполномоченных. Уполномоченные, как правило, входят в состав комитета (комиссии) по охране труда организации.

Для выполнения задач, возложенных на уполномоченных, им должно быть предоставлено право:

* контролировать соблюдение в подразделении, в котором они являются уполномоченными, законодательных и других нормативных правовых актов по охране труда;
* проверять выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, результатами расследования несчастных случаев;
* получать информацию от руководителей и иных должностных лиц своих подразделений и организаций о состоянии условий и охраны труда, происшедших несчастных случаев;
* предъявлять требования к должностным лицам о приостановлении работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
* обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
* принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменениями условий труда, нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.

**1.4.5 Корпоративный контроль соблюдения требований охраны труда в филиалах и структурных подразделениях ОАО "РЖД"**

Данный вид контроля является «внутренним», организованным работодателями соответствующего уровня ОАО «РЖД» — дороги, Центральной дирекции, дирекции, подразделения.

В ОАО «РЖД» согласно введенному с 1 сентября 2012 года стандарту «Система управления охраной труда в ОАО „РЖД“. Организация контроля и порядок его проведения», введенного распоряжением от 28 мая 2012 года, контроль за состоянием охраны труда осуществляется Департаментом  охраны труда, промышленной безопасности и экологического контроля, руководителями и специалистами подразделений аппарата управления ОАО «РЖД», центральных дирекций, других филиалов и структурных подразделений, органов управлений структурных подразделений железных дорог, НБТ, ДИ, ДИБТ и региональных дирекций.

***Внутренний аудит***проводят по основным элементам СУОТ.

В целях совершенствования системы управления охраной труда и оптимизации деятельности по повышению уровня безопасности труда распоряжением ОАО «РЖД» от 10 сентября 2014 г. № 2119р установлен порядок введения режимов управления охраной труда в зависимости от уровня производственного травматизма. Данным документом также определен перечень мероприятий по охране труда, выполняемых руководителями филиалов и их структурных подразделений в период проведения определенного режима управления охраной труда. Утвержденный порядок начал действовать в ОАО «РЖД» с 1 октября 2014 года. За период октябрь-декабрь 2014 года в ОАО «РЖД» было введено:

- на центральном уровне 6 режимов управления;

- на региональном 26 режим управления;

- на линейном 36 режимов управления.

Переход к новому порядку ввода особых режимов управления охраной труда позволит обеспечить четкую систематизацию действий на всех уровнях управления в зависимости от состояния безопасности труда.



В филиалах и структурных подразделениях ОАО «РЖД» аудит проводят лица, имеющие практический опыт работы и прошедшие специальную подготовку (обучение).

***Комплексные проверки*** в филиалах проводит Департамент охраны труда и промышленной безопасности по распоряжению, утверждаемым вице-президентом ОАО «РЖД» с привлечением в состав комиссий специалистов НБТ и дирекций.

Комплексные проверки в региональных дирекциях и их структурных подразделениях проводятся центральной дирекцией не реже одного раза в пять лет по планам, утверждаемым руководителем центральной дирекции.

ЦДИ В ДИ и их структурных подразделениях — 1 раз в 5 лет.

Комплексные проверки региональные дирекции в своих структурных подразделениях проводят по планам, утверждаемым руководителем региональной дирекции не реже одного раза в три года.

ДИ в службах и их структурных подразделениях проводят проверки по планам, утверждаемым начальником дирекции инфраструктуры один раз в три года по каждому хозяйству.

Комплексные проверки проводятся с целью установления действительного положения дел с организацией работы по охране труда и профилактике производственного травматизма в подразделении. Для проведения комплексных проверок на соответствующем уровне создаются комиссии из руководителей и специалистов охраны труда, в работе комиссий могут участвовать представители органов государственного и общественного контроля.

О проведении комплексной проверки (а также плановой целевой проверке) не позднее, чем за две недели до ее начала издается распоряжение, в котором определяются состав комиссии, объект и сроки проведения проверки.

Результаты комплексной (целевой) проверки оформляются актом.

Руководитель проверенного структурного подразделения по результатам комплексной (целевой) проверки в течение двух недель проводит совещание по рассмотрению акта проверки, разрабатывает мероприятия по устранению выявленных недостатков, определяет сроки их выполнения, ответственных исполнителей, заслушивает ответственных работников и руководителей проверенных подразделений о принятых мерах и хода устранения выявленных нарушений, издает приказ по итогам рассмотрения материалов проверки. Копии материалов представляются проверяющим. Отчёты о выполнении намеченных мероприятий по устранению выявленных в ходе проверки недостатков, представляются ежеквартально до полного выполнения мероприятий в адрес тех, кому направлялись все выше перечисленные материалы.

Результаты комплексных и целевых проверок также рассматриваются у вышестоящих руководителей (компании, дороги, дирекции).

**Комплексная система оценки состояния охраны труда на производственном объекте (КСОТ-П)**

 В целях реализации требований «Политики ОАО «РЖД» в области охраны труда….» по совершенствованию системы управления охраной труда, в ОАО «РЖД» проводится работа по ее модернизации, внедрению новых подходов в профилактической работе.

В 2013 году принято решение внедрить в ОАО «РЖД» метод визуализированного контроля «Комплексная система оценки состояния охраны труда на производственном объекте (КСОТ-П), взамен трехступенчатого контроля, внедренного ВЦСПС в 1981 году.

Трехступенчатый контроль, как показала практика, стал заформализованным, дублирует функции руководителей различных уровней, не обеспечивает заинтересованность работников в повышении культуры безопасности труда.

Цель проекта КСОТ-П - вовлечение работников в процесс обеспечения безопасных условий труда, формирование них нового отношения к организации труда.

Основа проекта - «Визуализация» - доступный метод контроля состояния охраны труда в подразделениях ОАО «РЖД».

Кроме доступности и наглядности к преимуществам КСОТ-П по отношению к трехступенчатому контролю необходимо отнести:

возможность отразить в ведомости несоответствий выявленное замечание любым работником;

в реальном режиме времени видеть принятые меры по выявленным несоответствиям;

выработка у работников поведенческих навыков по выявлению факторов рисков и опасностей, которые могут привести к травмированию работников на производстве;

минимизация бумажной работы.

Если в 2013 году пилотный проект КСОТ-П внедрялся только в 14-ти эксплуатационных вагонных депо 6-ти железных дорог, то в 2014 году данный проект внедрен в 751 предприятии филиалов.

Наиболее активно проводится работа по внедрению КСОТ-П в:

Управлении вагонного хозяйства Центральной дирекции инфраструктуры, Главном вычислительном центре, Росжелдорснабе;

на Западно-Сибирской, Куйбышевской и Октябрьской железных дорогах.

В 2014 году в ходе внедрения КСОТ-П в подразделениях филиалов разработано 13580 визуализированных карт рисков по профессиям, 12935 таблиц - расчетов по определению оценки рисков, более тысячи контрольных листов №1 и №2, 57 методик по работе КСОТ-П с учетом специфики работ.

Во исполнение требований п.4 протокола заседания правления

ОАО «РЖД» от 29 апреля 2014 года №11 на полигоне Октябрьской железной дороги реализуется пилотный проект по внедрению механизма формирования и распределения финансовых средств филиалов ОАО «РЖД», выделяемых на охрану труда для устранение несоответствий, выявляемых в ходе проверок, проводимых по системе КСОТ-П и касающихся нескольких хозяйств. По результатам анализа эффективности действия данного механизма будет принято решение о целесообразности трансляции его на полигоны всех железных дорог.

С 1 ноября 2014 года распоряжением ОАО «РЖД»

«О совершенствовании в подразделениях вагонного хозяйства пилотного проекта КСОТ-П» (от 7 октября 2014 г. №2356р) в вагонном хозяйстве внедрено 5-ти цветное визуализированное отражение результатов ежедневного (ежесменного) контроля. К ранее действующему красному, желтому и зеленому, добавилось еще два цвета: синий и оранжевый.

Действия трехступенчатого контроля по охране труда в подразделениях, внедряющих КСОТ-П, приостановлено.

С 1 ноября 2014 года в вагонном хозяйстве приостановлено и действие п.3 раздела IV «Методики расследования, учета и оценки микротравм, полученных работником ОАО «РЖД» в процессе производственной деятельности» (утверждена распоряжением ОАО «РЖД» от 18 ноября 2013 года № 2470р) в части оформления Актов по микротравмам, так как в бланке КСОТ-П синим цветом отражается наличие микротравмы, а в Ведомости несоответствий указывается вся необходимая для анализа по ней информация.

***Целевые проверки*** в филиалах и их структурных подразделениях ОАО «РЖД» проводятся ЦБТ по распоряжению вице-президента ОАО «РЖД».

В региональных дирекциях и их структурных подразделениях целевые проверки проводят руководители и специалисты по охране труда центральных дирекций по решению руководителей центральных дирекций и по представлению ЦБТ.

Целевые проверки в ДИ и их структурных подразделениях проводят руководители и специалисты ЦДИ.

Целевые проверки проводятся по наиболее важным вопросам охраны труда на основании результатов ежегодных статистических отчетов, анализа производственного травматизма и состояния охраны труда, а также по приказам, распоряжениям ОАО «РЖД», дороги, по указанию руководства дороги, служб, дирекций, отделений, центров, службы и отделов охраны труда и промышленной безопасности.

Целевые проверки в зависимости от их объема и характера могут проводиться комиссиями или отдельными руководителями и специалистами, которые прошли обучение и проверку знаний по охране труда. Кроме целевых проверок, проводимых по графику, по указанию руководства ОАО «РЖД», руководства дороги, дирекции, центра могут проводиться внеплановые целевые проверки на основании сведений (оперативных данных), поступающих от структурных подразделений дороги, по материалам расследований несчастных случаев, взрывов, пожаров и иным нарушениям требований охраны труда, приведшим к тяжким последствиям.

О проведении внеплановой целевой проверке сообщается руководству проверяемого подразделения в необходимые, для организации проверки сроки, телеграфным указанием или другими средствами связи. Результаты целевой проверки подразделений дороги рассматриваются аналогичным порядком как и комплексные проверки.

***Оперативные проверки*** проводятся руководителями центральных дирекций ОАО «РЖД», их управлений и служб, региональных дирекций и их служб, филиалов и других структурных подразделений ОАО «РЖД» (всех уровней) — при выезде в подразделения.

Основными задачами проведения оперативных проверок являются: выявление нарушений должностных обязанностей руководителями и специалистами в области охраны труда, состояния условий и охраны труда на рабочих местах, соблюдение работниками требований законов, нормативных правовых актов РФ, нормативных документов по охране труда ОАО «РЖД», дороги, дирекций, а также соответствия производственных процессов требованиям охраны труда.

Руководители структурных подразделений проводят оперативные проверки, согласно порядку установленного соответствующими локальными документами по контролю в которых должен быть установлен, порядок проведения, рассмотрения и оформления оперативных проверок. Результаты оперативной проверки оформляются записью в журнале трехступенчатого контроля, актом, один экземпляр которого передается руководителю проверяемого подразделения для устранения выявленных недостатков, а второй экземпляр остается для контроля у проверяющего. Результаты оперативной проверки рассматриваются у руководителя проверяемого подразделения, а при необходимости — у вышестоящего руководителя. Об устранении недостатков, выявленных оперативной проверкой, руководитель проверяемого подразделения информирует руководителя, проводившего проверку.

Оперативный ***контроль за соблюдением работниками мер безопасности при нахождении на железнодорожных путях*** проводиться порядком установленным «Положением об организации в ОАО „РЖД“ работы по ***системе информации „Работник на пути“ (до 1 марта 2013 года — Человек на пути)***, утвержденного распоряжением          ОАО „РЖД“ от 25.06.2010 г. № 1361р, введен в действие с 1 августа 2010 года.

Система информации „Работник на пути“ направлена на предупреждение случаев производственного травматизма по причине наезда подвижного состава на работающих на железнодорожных путях и обеспечение контроля за соблюдением работниками правил нахождения на железнодорожных путях, а также на уменьшение количества случаев, влияющих на ухудшение функционального состояния машиниста и снижение его работоспособности.

Главным функциональным звеном в работе по системе информации „Работник на пути“ является локомотивная бригада, осуществляющая действия по предупреждению наездов подвижного состава на работающих на путях и принимающая меры по оповещению дежурного по станции или поездного диспетчера при диспетчерской централизации (далее при ДЦ) об имеющих место нарушениях правил безопасного выполнения работ.

Работники, обслуживающие сооружения и устройства железных дорог и связанные с движением поездов, должны быть одеты в сигнальные жилеты, с нанесенным трафаретом, указывающим принадлежность владельца к соответствующему структурному подразделению.

В системе информации „Работник на пути“ должны быть задействованы все работники, участвующие в перевозочном процессе.

**Действия локомотивных бригад**

О каждом случае нарушений работниками требований безопасности при нахождении на железнодорожных путях, а также случае экстренного торможения поезда с целью предотвращения наезда на работников, машинист локомотива (ССПС) немедленно по поездной радиосвязи сообщает дежурному ближайшей станции, поездному диспетчеру при диспетчерской централизации. Если при проследовании поезда по соседнему пути продолжаются работы, и люди не ушли на безопасное расстояние (кроме случаев производства работ в «технологическое окно» в графике движения поездов или при ограждении места работ сигналами остановки при движении поездов до 140 км/ч), прежде, чем информировать об этом дежурного по станции или поездного диспетчера, машинист локомотива должен сообщить о нарушении по поездной радиосвязи машинисту встречного поезда, указав точное место нахождения людей.

В информации дежурному по станции или поездному диспетчеру при ДЦ машинист локомотива (ССПС) или его помощник указывают точное время, место (станция, перегон, путь, километр, пикет, стрелочный перевод), количество работающих (по возможности) и характер нарушения, подразделение железной дороги, подразделение функционального филиала ОАО «РЖД», находящееся на территории деятельности железной дороги (далее — подразделение других филиалов ОАО «РЖД»), стороннюю организацию, работники которых нарушили правила нахождения на путях, номер поезда и локомотива, с которым следует, свою фамилию.

***Действия поездной локомотивной бригады скоростных и высокоскоростных поездов:*** о каждом случае нахождения работников на расстоянии менее 5 метров от крайнего рельса при пропуске поездов, следующих со скоростью более 140 км/ч, машинист локомотива немедленно по поездной радиосвязи сообщает дежурному ближайшей станции, поездному диспетчеру при ДЦ.

***Действия маневровой локомотивной бригады:*** при производстве маневровой работы методом осаживания, (вагонами вперед) перед началом движения, машинист локомотива сообщает составителю поездов (кондуктору грузового поезда, помощнику составителя) о наличии мест производства работ по маршруту следования. Машинист маневрового локомотива должен убедиться в правильности восприятия информации о наличии мест производства работ составителем поездов.

Во всех случаях нарушений правил нахождения работников на путях, которые могут привести к наезду, машинист обязан прекратить маневры, а при движении вагонами вперёд составитель поездов принимает меры для остановки поезда.

О случаях нарушений работниками требований безопасности при нахождении на железнодорожных путях, для записи в журнале регистрации нарушений, машинист маневрового локомотива по станционной (маневровой) или поездной радиосвязи сообщает:

* при работе на станционных путях — дежурному по станции или маневровому диспетчеру;
* при работе на деповских путях локомотивного депо — дежурному по эксплуатационному локомотивному депо, а по окончании смены производит запись в журнал регистрации нарушений;
* при работе на железнодорожных путях вагонного депо, дистанции пути, ПМС и других подразделений железных дорог — дежурному по станции.

***Действия дежурного по станции, поездного диспетчера при ДЦ***

Дежурный по станции, поездной диспетчер при ДЦ, получив сообщение от машиниста локомотива (ССПС) или его помощника о нарушении работающими требований безопасности при производстве работ, немедленно передает его поездному диспетчеру, дежурному (диспетчеру) подразделения железной дороги, других филиалов ОАО „РЖД“ (в зависимости от того, чьи работники допустили нарушения) и ДЗО ОАО „РЖД“ (в случае выявления нарушений, допущенных работниками ДЗО ОАО „РЖД“).

При получении сообщения о выявлении нарушения работниками сторонних организаций, в том числе ДЗО ОАО „РЖД“, требований безопасности при производстве работ дежурный по станции, поездной диспетчер при ДЦ дополнительно передает информацию диспетчеру соответствующей службы железной дороги (для которой этими организациями выполняются подрядные работы) и дежурному железной, дороги (в случае выявления нарушений, допущенных работниками ДЗО ОАО „РЖД“).

При получении сообщения от машиниста локомотива скоростного или высокоскоростного поезда или его помощника о нарушении, дежурный по станции, поездной диспетчер при ДЦ дополнительно передает информацию диспетчеру соответствующей службы железной дороги и территориального подразделения функционального филиала ОАО „РЖД“, находящегося на территории деятельности железной дороги (далее — территориальное подразделение других филиалов ОАО „РЖД“) по принадлежности.

***Поездной диспетчер,*** при получении сообщения об экстренном торможении поезда от дежурного по станции или машиниста (на участках с диспетчерской централизацией) делает пометку на графике исполненного движения и передает сообщение диспетчеру соответствующей службы железной дороги, территориального подразделения других филиалов ОАО „РЖД“ по принадлежности.

*О случаях нарушений требований безопасности* работниками станций дежурный по станции, поездной диспетчер при ДЦ сообщает начальнику станции или его заместителю для принятия мер по устранению нарушения и немедленного расследования случая нарушения.

***Действия на подразделениях после получения информации о нарушениях***

После передачи информации в подразделение железной дороги, других филиалов ОАО „РЖД“, работники которого допустили нарушения, и ДЗО ОАО „РЖД“ (в случае выявления нарушений, допущенных работниками ДЗО ОАО „РЖД“), дежурный по станции, поездной диспетчер при ДЦ делает запись в журнале регистрации нарушений об этом.

При наличии связи с местом работ дежурный по станции или поездной диспетчер при ДЦ дает указание руководителю работ о немедленном принятии мер по устранению нарушения.

Действия дежурного по эксплуатационному локомотивному депо (дежурного (диспетчера) подразделения железной дороги, других филиалов ОАО „РЖД“ эксплуатирующего ССПС):

Руководитель подразделения железной дороги и других филиалов ОАО „РЖД“ после получения информации о нарушениях работниками правил безопасности в 3-х суточный срок расследует случай нарушения и принимает меры к нарушителям и непосредственным руководителям в порядке установленном ОАО „РЖД“ и ТК РФ, при этом работники и их непосредственный руководитель (мастер, бригадир), не обеспечивший соблюдение требований безопасности при работе на путях, должны пройти внеочередную проверку знаний правил и инструкций по охране труда. Не позднее чем через 3 дня руководитель подразделения железной дороги, другого филиала ОАО „РЖД“ сообщает в письменной форме в локомотивное депо (подразделение приписки ССПС), а также в службу охраны труда и промышленной безопасности железной дороги, причастную службу железной дороги и территориальное подразделение другого филиала ОАО „РЖД“ о принятых мерах и проведенных мероприятиях по исключению повторения допущенных нарушений. Результаты рассмотрения оформляются протоколом и приказом. Со всеми причастными работниками подразделения железной дороги и другого филиала ОАО „РЖД“ проводится внеплановый инструктаж по обстоятельствам нарушения требований безопасности. Если руководитель подразделения железной дороги или другого филиала ОАО „РЖД“ установил, что сообщение о нарушении передано в адрес его подразделения ошибочно, он обязан в суточный срок телеграммой уведомить об этом эксплуатационное локомотивное депо (подразделение приписки ССПС) и службу охраны труда и промышленной безопасности железной дороги, а также принимает меры к выявлению нарушителя.

Дежурный (диспетчер) подразделения железной дороги, других филиалов ОАО „РЖД“, получив сообщение о нарушении работниками требований безопасности при нахождении на железнодорожных путях:

* при наличии связи с местом работ, дает руководителю работ указание о немедленном принятие мер к устранению нарушений;
* немедленно ставит об этом в известность лицо, в непосредственном подчинении которого находятся работники, допустившие нарушение, руководителя подразделения, инженера по охране труда, или лицо, на которое возложены эти обязанности.

***Случаи экстренного торможения***для предотвращения наезда на работников и нарушений работающими требований безопасности при производстве работ при пропуске скоростного или высокоскоростного поезда, рассматриваются руководством причастной службы железной дороги и территориального подразделения другого филиала ОАО „РЖД“ в 10-дневный срок. Результаты рассмотрения оформляются протоколом и приказом. Копии протоколов и приказов представляются в службу охраны труда и промышленной безопасности железной дороги.

Все выявленные нарушения требований безопасности на железнодорожных путях работниками сторонних организаций (кроме работников ДЗО „ОАО ‹РЖД›), а также все случаи экстренных торможений поездов для предотвращения наезда на работающих и нарушений работающими требований безопасности при производстве работ при пропуске скоростного или высокоскоростного поезда расследуются в 10-дневный срок главным инженером причастной службы железной дороги, для которой этими организациями выполняются подрядные работы. Материалы рассмотрения предоставляются в службу охраны труда и промышленной безопасности железной дороги.

Случаи нарушений работниками ДЗО ОАО ‹РЖД› требований безопасности при производстве работ рассматриваются руководством службы охраны труда и промышленной безопасности железной дороги в 10-дневный срок с определением мер направленных на предупреждение наездов подвижного состава. Результаты рассмотрения оформляются протоколом.

*Локальным документом определяются*:

* ответственные лица за соблюдение требований Положения при заключении договоров со сторонними организациями;
* порядок передачи информации ‹Работник на пути› и оперативные действия дежурно — диспетчерского персонала;
* ответственных лиц и порядок рассмотрения случаев нарушений требований безопасности, переданных по системе информации ‹Работник на пути›, применительно к местным условиям;
* порядок и ответственных лиц за внесение замечаний по системе информации ‹Работник на пути› в действующие АСУ;
* обязанности руководителей и специалистов по системе информации ‹Работник на пути›;
* ‹Схема передачи информации по системе информации › Работник на пути“ по выявленным нарушениям требований безопасности» на основании [приложения](http://10.144.14.14/mod/folder/view.php?id=10492) № 2 Положения;
* порядок контроля за действиями системы информации «Работник на пути».

***Дополнительные направления контроля.***

* ***особый режим работы по охране труда*** — при ухудшении состояния охраны труда на отдельных подразделениях и организациях федерального железнодорожного транспорта, их руководителями, по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, может вводиться особый режим работы по охране труда в соответствии с нормативными документами ОАО «РЖД»;
* ***контроль и надзор за обеспечением безопасной эксплуатацией и техническим состоянием электроустановок*** структурных подразделений осуществляется работниками службы и отделов охраны труда и промышленной безопасности, в соответствии с нормативными документами ОАО «РЖД», при проведении комплексных, целевых проверок по охране труда, а также отдельных целевых и оперативных проверках по вопросам электробезопасности.

При проведении контроля необходимо использовать систему предупредительных талонов, которые предназначены для повышения персональной ответственности и упорядочения контроля за соблюдением требований охраны труда работниками, при исполнении служебных обязанностей.

***Весенние и осенние смотры состояния зданий и сооружений*** проводятся порядком установленным «Инструкцией о порядке осмотра зданий и сооружений, эксплуатируемых организациями федерального железнодорожного транспорта» от 29.09.2000 г. № ЦУКС —788.

***Осенние осмотры состояния зданий и сооружений*** дополнительно проводятся с учетом требований «Инструкции о порядке подготовки к зиме жилых и служебно-технических зданий, объектов социальной сферы, водоснабжения, водоотведения и котельного хозяйства, эксплуатируемых организациями федерального железнодорожного транспорта» от 25 апреля 2002 г. № ЦУКС—886.

Дата окончания подготовки к зиме объектов железнодорожного транспорта определяется организацией с учетом завершения всех работ в сроки, но не позднее: для северных и восточных районов — 1 сентября, центральных — 15 сентября, южных — 1 октября.

**1.5 Ответственность за нарушения требований охраны труда**

**1.5 Ответственность за нарушения требований охраны труда**

Статья 419 ТК РФ определяет виды ответственности за нарушение требований трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются:

* к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
* к гражданско-правовой
* административной
* уголовной ответственности в порядке, установленной федеральными законами.

Кроме того, в ст.362 ТК РФ закреплено, что руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели — физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами.

**1.5.1 Дисциплинарная ответственность**

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

*Дисциплинарная ответственность* — это вид юридической ответственности, заключающийся в наложении на работника дисциплинарных взысканий работодателем. Это одна из правовых форм воздействия на нарушителей дисциплины.

Статья 192 ТК РФ предусматривает возможность применения следующих видов дисциплинарного взыскания:

* замечание;
* выговор;
* увольнение по соответствующим основаниям.

Другие виды дисциплинарного взыскания могут быть предусмотрены в отношении отдельных категорий работников только:

* федеральными законами;
* уставами и положениями о дисциплине (ч.5 ст.189 ТК РФ).

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться:

* тяжесть совершенного поступка;
* обстоятельства, при которых он был совершен.

Основанием для наложения взыскания является обязательное наличие вины работника. Не будет нарушением невыполнение работником такого требования работодателя, которое может быть выполнено только с согласия работника. К примеру, работодатель не вправе наказать работника за невыход из отпуска до его окончания, хотя необходимость в досрочном выходе работника была. Привлекать работника к ответственности можно только за невыполнение возложенных именно на него трудовых обязанностей. Отказ работника от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья либо от выполнения не предусмотренных трудовым договором  работ с вредными и опасными условиями труда также не влечет за собой дисциплинарной ответственности.

Кроме того, статья 193 ТК РФ определяет порядок применения дисциплинарных взысканий.

**Во-первых**, до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

**Во-вторых**, дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. В указанный период не засчитываются:

* время болезни работника;
* пребывание его в отпуске;
* время, необходимое на учет мнения представительного органа работников.

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

**В-четвертых**, за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

**В-пятых**, приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени его отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Учитывая важность отношений по обеспечению охраны , безопасности и гигиены труда, законодателем в ТК РФ в п.6 части первой ст.81 в качестве дисциплинарного взыскания предусмотрено увольнение в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

К дисциплинарной ответственности могут быть привлечены помимо рядовых работников и должностные лица организации, в чьи обязанности входит обеспечение безопасных условий труда в организации, за неисполнение или ненадлежащее исполнение этих обязанностей.

Как показывает практика, для должностных лиц наиболее распространенными являются следующие нарушения правил охраны труда:

* допуск работников к выполнению работ без проверки знания ими требования охраны труда;
* допуск к работе без прохождения обязательного предварительного (периодического) медицинского осмотра;
* допуск к работе на неисправном оборудовании либо к эксплуатации технологического оборудования с нарушением технических требований;
* допуск работников к самостоятельной работе без прохождения стажировки и ее соответствующего оформления;
* допуск к работе, не связанной с прямыми обязанностями по специальности, без проведения целевого инструктажа;
* допуск к проведению особо опасных работ без оформления наряда — допуска и проведения дополнительного инструктажа;
* допуск к работе при отсутствии предохранительных и оградительных устройств, без применения работниками средств индивидуальной защиты;
* привлечение отдельных категорий работников к  работам с вредными или опасными условиями труда, к ночным и сверхурочным работам, которые законодательством для них запрещены.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

ТК РФ не обязывает работодателя налагать на работника взыскание за каждый дисциплинарный проступок. Применение дисциплинарного взыскания — право, а не обязанность работодателя.

Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года. По истечении этого срока работник считается ненаказанным, если за это время к нему не было применено новое дисциплинарное взыскание. Применение в течение срока действия дисциплинарного взыскания нового дисциплинарного взыскания влечет исчисление годичного срока со дня применения последнего дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание снимается по истечении годичного срока наложения автоматически — приказа (распоряжения) не требуется. Оно может быть снято также до истечения года по собственной инициативе работодателя, по ходатайству непосредственного руководителя, по просьбе самого работника или представительного органа работников, если подвергнутый взысканию проявил себя добросовестным работником. Удовлетворение подобного ходатайства является правом, а не обязанностью работодателя. В данном случае работодатель издает приказ (распоряжение) о снятии с работника дисциплинарного взыскания.

**1.5.2 Материальная ответственность**

Материальная ответственность работников и работодателей предусмотрена главами 38 и 39 ТК РФ. Материальная ответственность лиц, не связанных трудовыми отношениями, регулируется нормами гражданского права.

**1.5.3 Административная ответственность**

Основания и объем административной ответственности за нарушение требований охраны труда определены в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ).

*Административная ответственность* — это одна из форм юридической ответственности физических и юридических лиц за совершение административного правонарушения.

Возраст, по достижении которого наступает административная ответственность, согласно статье 2.3 КоАП РФ составляет *шестнадцать лет*. С учетом конкретных обстоятельств дела и данных о лице, совершившем административное правонарушение в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет, комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав указанное лицо может быть освобождено от административной ответственности с применением к нему мер воздействия, предусмотренных федеральным законодательством о защите прав несовершеннолетних.

К административным взысканиям за нарушение требований охраны труда относятся:

* предупреждение;
* административный штраф;
* дисквалификация.

*Предупреждение* — мера административного наказания выраженная в официальном порицании физического или юридического лица. Предупреждение выносится в письменной форме.

*Административный штраф* — денежное взыскание.

*Дисквалификация* — это лишение физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управлением юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Дисквалификация устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

Изменения, внесенные Федеральным законом № 421-ФЗ от 20.12.2013г,  в  КоАП Российской Федерации за нарушения требований трудового законодательства**,**которые вводятся с 1 января 2015г.:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № |  Административная ответственность за допущенные правонарушения в соответствии с требованиями КоАП РФ и указанием статьи. | Должностных лиц организации (административный штраф, дисквалификация) | Юридических лиц   (административный штраф, административное приостановление деятельности) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  Требования КоАП РФ о  нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, которые вводятся с 01.01.2015г. |
| 1 | "Статья 5.27. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Часть 1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 2 и 3 настоящей статьи и статьей 5.271 настоящего Кодекса. |     ПредупреждениеОт 1 до 5 тыс. руб. |     От 30 до 50 тыс. руб.    |
| 2 | Часть 2. Ст. 5.27 Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор). | От 1 до 5 тыс. руб. | Не предусмотрено |
| 3 | Часть 3. ст. 5.27 Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем. | От 10 до 20 тыс. руб. | От 50 до 100 тыс. руб.    |
| 4 | Часть 4. ст. 5.27  Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение. | От 10 до 20 тыс. руб.Дисквалификация на срок от 1-го до 3 лет | От 50 до 70 тыс. руб.    |
| 5 | Часть 5.  ст. 5.27  Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 2 или 3 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение. | Дисквалификация на срок от 1-го до 3 лет | От 100 до 200 тыс. руб.    |
| 6 | Часть 1 ст. 5.27.1 Нарушение государственных нормативных требований охраны трудасодержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 – 4 настоящей статьи. | От 2 до 5 тыс. руб. или предупреждение | От 50 до 80 тыс. руб. |
| 7 | Часть 2 ст. 5.27.1  Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее не проведение. | От 5 до 10 тыс. руб. или предупреждение | От 60 до 80 тыс. руб. |
| 8 | Часть 3 ст. 5.27.1  . Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний. |   От 15 до 25 тыс. руб. |   От 110 до 130 тыс. руб. |
| 9 | Часть 4 ст. 5.27.1  Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты. | От 20 до 30 тыс. руб. | От 130 до 150 тыс. руб. |
| 10 | Часть 5 ст. 5.27.1  Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1-4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение. | От 30 до 40 тыс. руб.Дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет | От 100до 200 тыс. руб.До 90 суток  |
| 11 | Статья 14.54. Нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда.Часть 1. Нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения специальной оценки условий труда. |  от 20 до 30 тыс. руб. |  От 70 до 100 тыс. руб.До 90 суток  |
| 12 | Часть 2. статьи 14.54.  Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение. | от 40 до 50 тыс. руб.Дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет  | От 100 до 200 тыс. руб.До 90 суток  |
| 13 | Примечание. Эксперт организации, проводившей специальную оценку условий труда, совершивший при ее проведении  административное правонарушение, предусмотренное ч. 1 ст. 14.54 несет административную ответственность как должностное лицо. | от 20 до 30 тыс. руб.Дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет |  Не установлено |
| 14 | Часть 23 ст.19.5Невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ч. 23 ст.19.5).  |  От  30 до 50 тыс. руб Дисквалификация  от 1 года до 3 лет |  От 100 до 200 тыс. руб |

**1.5.4 Уголовная ответственность**

*Уголовная ответственность* — это одна из наиболее суровых форм юридической ответственности, которая применяется к лицам, совершившим преступление, т.е. уголовное правонарушение.

Уголовным кодексом (УК РФ) предусмотрена ответственность наступает за наиболее грубые нарушения положений законодательства о труде и охране труда либо те, которые повлекли за собой значительные негативные последствия, например, причинение вреда здоровью либо гибель людей.

Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда включает следующие виды наказаний:

* штраф;
* лишение права занимать определенную должность и заниматься определенной деятельностью;
* исправительные работы;
* лишение свободы на определенный срок.

С 1 января 2014 г. внесены изменения в Уголовный кодекс РФ в части ответственности за нарушение требований охраны труда (421-ФЗ).

Статья 143 УК РФ предусматривает ответственность за нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, — наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от 180 до 240 часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до года, либо лишением свободы на срок до одного года. То же деяние повлекшее по неосторожности смерть человека, — наказывается принудительными работами на срок до четырех лет, лишением свободы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности на тот же срок или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового. При смертельном несчастном случае с двумя и более работниками - на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности на тот же срок или заниматься определенной деятельности на срок до трех лет или без такового.

Ответственность по ст.143 УК РФ могут нести лица, на которых в силу их служебного положения или по специальному распоряжению непосредственно возложена обязанность обеспечивать соблюдение правил и норм охраны труда на определенном участке работ, а также руководители предприятий и организаций, их заместители, главные инженеры, главные специалисты, если они не приняли мер к устранению заведомо известного им нарушения правил охраны труда либо дали указания, противоречащие этим правилам, или, взяв на себя непосредственное руководство отдельными видами работ, не обеспечили соблюдение этих правил. (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23 апреля 1991 года №1 «О судебной практике по делам нарушения правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ»).

Статья 145 «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет».

Статья 219 «Нарушение правил пожарной безопасности».

Статья 236 «Нарушение санитарно-эпидемиологических правил».

Статья 237 «Сокрытие информации об обстоятельствах, создающих опасность для жизни и здоровья людей» и др.

**1.6 Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда**

**1.6 Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда**

В соответствии со статьей 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя. Приведенные в указанной статье обязанности работодателя призваны обеспечить реализацию права работника на труд в условиях, отвечающих требования охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

Работодатель обязан обеспечить:

* безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
* применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
* соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
* режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
* обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировке на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;
* недопущению к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
* организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
* проведение специальной оценки условий труда;
* в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
* недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также случае медицинских противопоказаний;
* информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
* предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
* принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
* расследование и учет в установленном ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* санитарно — бытовое и лечебно — профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
* беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ и иными федеральными законами сроки;
* обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* ознакомление работников с требованиями охраны труда;
* разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;
* наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Другие статьи ТК РФ и иные нормы трудового законодательства более подробно конкретизируют обязанности работодателя применительно к определенным условиям производства и трудовой деятельности работников. Этим же целям служат коллективные договоры и иные соглашения между работниками и работодателями.

**Отстранить работника по причине непрохождения медосмотра или психиатрического освидетельствования можно до момента, пока необходимый осмотр не будет пройден.**

Также при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором, работник должен быть отстранен от работы на основании *абз. 4 ч. 1 ст. 76 ТК РФ.*

Получив от работника документ о наличии противопоказаний к выполнению работы, обусловленной трудовым договором, и необходимости перевода на другую работу, работодатель должен воспользоваться нормами *ст. 73 ТК РФ -* **с письменного согласия работника перевести его на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.**

Если работник нуждается во временном переводе на другую работу**на срок до четырех месяцев,** но отказывается от перевода либо у работодателя отсутствует соответствующая работа, то последний обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

**В период такого отстранения заработная плата работнику не начисляется,**за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если же по медицинскому заключению работник нуждается во временном переводе на другую работу **на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе**, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается согласно *п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.*

**Также необходимо дополнить,** что руководители организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместители и главные бухгалтеры, нуждающиеся по медицинскому заключению во временном или в постоянном переводе на другую работу, вместо расторжения трудового договора могут быть (с их письменного согласия) отстранены от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период такого отстранения заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работодатель имеет право:

* заключать, изменять или расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК, иными федеральными законами;
* вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
* поощрять работников за добросовестный труд;
* требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка в организации;
* привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
* принимать локальные нормативные акты;
* создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

**1.7 Обязанности и права работников в сфере трудовых отношений**

**1.7 Обязанности и права работников в сфере трудовых** **отношений**

Неверным было бы предполагать, что в области охраны труда обязанности существуют только у работодателя, работник же имеет только права. *Статья 214 Трудового кодекса РФ* устанавливает требования в области охраны труда, которые работник должен соблюдать. Так, работник обязан соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

*Инструкции по охране труда представляют собой документы, в которых устанавливаются требования безопасности проведения работ работников в цехах, на производствах и т.п., где осуществляется трудовая деятельность.*

**От работника же требуется эти инструкции изучить** (причем процесс изучения должен быть организован работодателем) и соблюдать их требования. За нарушение требований инструкций по охране труда работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Если нарушение работником требований по охране труда повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, работник может быть уволен по п.6 ст.81 ТК РФ за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей. Кроме того, работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) на весь период времени, пока нарушение работником не будет устранено.

Работник обязан правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

Трудовое законодательство возлагает на работника обязанность **о немедленном извещении своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).**

Согласно *статьи 213 Трудового кодекса РФ* работники, занятые на  работах с вредными или опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), работах, связанных с движением транспорта, должны проходить медицинские осмотры (предварительные и периодические) за счет средств работодателя.*Статья 6 Федерального закона от 02.07.1993 N 3185-1 “О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании”*устанавливает, что для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, обязательно психиатрическое освидетельствование. Такое освидетельствование проводится на добровольной основе по Правилам, утвержденным *Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 N 695.*

Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержден *Постановлением Совмина – Правительства РФ от 28.04.1993 N 377.*

**Примечание.** Под источниками повышенной опасности в силу *ст. 1079 ГК РФ* понимаются использование транспортных средств, механизмов, электрической энергии высокого напряжения и т.п.; осуществление строительной и иной связанной с нею деятельности и др.

В соответствии со ст.21 и 22 ТК РФ работники обязаны:

* добросовестно исполнять трудовые обязанности, определенные трудовым договором;
* соблюдать трудовую дисциплину и правила трудового распорядка;
* выполнять установленные нормы труда;
* соблюдать требования охраны труда, изложенные в правилах, инструкциях по охране труда и других локальных документах;
* бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
* своевременно проходить медицинские обследования (освидетельствования);
* проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
* правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, спецодежду и спецобувь;
* незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, угрожающей жизни и здоровью людей, а также об ухудшении собственного самочувствия, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания или отравления.

Работник имеет право на:

* заключение, изменение и расторжение трудового договора;
* предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
* рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организациями и безопасности труда и коллективным договором;
* своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
* отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
* полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
* профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
* объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
* участие в управлении организацией в предусмотренном ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
* ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
* защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
* разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;
* возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
* обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
* отказ от работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
* обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда (Нормами выдачи) за счет работодателя;
* обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя;
* профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требования охраны труда;
* запрос о проведении проверки условий охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля соблюдения законодательства о труде и охране труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда;
* обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов Федерации и органы местного самоуправления, в комиссии по трудовым спорам, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
* личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
* внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
* компенсации, установленные федеральными законами, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на  работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Гарантии государства работникам в области охраны труда (ст.220 ТК РФ):

* условия труда, предусмотренные трудовым договором, соответствующие требованиям охраны труда;
* возмещение вреда в случае причинения вреда жизни и здоровью работнику при исполнении им трудовых обязанностей;
* при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК и иными федеральными законами), работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;
* отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности;
* в случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения такой опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ;
* на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;
* в случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами), работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

**1.8 Правовое регулирование охраны труда женщин**

**1.8.1 Международно-правовое регулирование охраны труда женщин**

Построение в Российской Федерации демократического, правового, социального государства тесным образом обусловлено и связано с законодательным закреплением и практической реализацией целого ряда важнейших принципов, одним из которых является принцип равенства и запрета дискриминации во всех сферах общественных отношений. В статье 19 Конституции РФ зафиксировано, что все равны перед законом и судом, а государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношении к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав — мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации. Данные положения отражены и в Трудовом кодексе РФ (далее ТК РФ), где в ст.3 закреплено, что каждый имеет равные возможности для реализации своих прав.

Это в достаточной мере соответствует международным стандартам в области прав человека, которые закреплены в различных актах международного права и, в особенности, в охране, безопасности и гигиене труда женщин, что связано с необходимостью установления повышенной степени защиты женского организма от негативного воздействия тех или иных производственных факторов в связи с его физиологическими особенностями, обусловленными осуществлением женщинами репродуктивной функции, функции материнства и т.д.

В статье 10 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. указано на необходимость особой заботы о женщинах — матерях в течение разумного периода до и после родов. В течение этого времени работающим матерям должен предоставляться оплачиваемый отпуск или отпуск с достаточными пособиями по социальному обеспечению.

В Европейской социальной хартии 1996 г. статья 8 посвящена праву работающих женщин на охрану материнства, которая обязывает государства: предусмотреть для работающих женщин отпуск по беременности и родам с оплатой за счет средств социального обеспечения или из государственных фондов общей продолжительностью, по крайней мере, четырнадцать недель; считать незаконным для предпринимателя предупреждение работающей женщины об увольнении с момента, когда он узнал о беременности, до конца отпуска в связи с материнством; предусмотреть, что женщинам, имеющим детей грудного возраста, должны предоставляться достаточные по продолжительности перерывы для кормления ребенка; регулировать работу в ночное время беременных женщин, женщин в течение определенного периода после родов и кормящих матерей; запретить применение труда беременных женщин, кормящих матерей на подземных работах и на всех иных опасных, вредных или тяжелых работах и принять необходимые меры по защите их трудовых прав.

Более конкретные и детальные нормы об охране труда женщин и женщин — матерей разработаны в актах МОТ, которые можно подразделить на несколько групп:

* акты, направленные на ограничение труда женщин в ночное время (Конвенция 1919 г. №4 и 1948 г. №89 о труде женщин в ночное время);
* акты, ограничивающие женский труд на подземных работах (Конвенция 1935 г. №45)
* акты, в сфере охраны женщин — матерей (Конвенция 1919 г. №3, 1952 г. №103 и 2000 г. №183 об охране материнства, а также одноименные Рекомендации 1952 г. №95 и 2000 г. №191).

**1.8.2 Правовое регулирование охраны труда женщин в Российской Федерации**

Из аналогичных принципов исходят нормы трудового законодательства РФ. Статья 253 ТК РФ ограничивает применение труда женщин на  работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

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

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

Пока такой порядок Правительством РФ не установлен, в настоящее время действует Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 №162.

Первый раздел Перечня устанавливает работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную в случае превышения установленных норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

Данные нормы утверждены постановлением Совета Министров — Правительством РФ от 06.02.93 №105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную». Предельно допустимая масса груза при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) 10 кг. При подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение 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 масса тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

Во втором разделе Перечня перечислены работы по отраслям хозяйства, производства и видам работ. Указаны также подземные работы в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, за исключением работ, выполняемых женщинами: занимающими руководящие посты и не выполняющие физической работы; занятыми санитарным и бытовым обслуживанием; проходящими курс обучения и допущенными к стажировке в подземных частях организации; которые должны спускаться время от времени в подземные части организации для выполнения работ нефизического характера (ч.1ст.253 ТК РФ).

Работодатель может принимать решение о применении труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в Перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и Управления Роспотребнадзора (примечание 1 к Перечню).

Список должностей руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых разрешается в виде исключения применение женского труда, указан в примечании 2 к Перечню.

Применительно к труду женщин, в организациях, где применение труда женщин разрешено, рабочие места должны для них соответствовать установленным гигиеническим нормативам и не могут оказывать неблагоприятного влияния на состояние здоровья работающих и их потомства. Также 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 («Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы. СанПин 2.2.0.555-96», утвержденные постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 №32).

Ответственность за выполнение требований санитарных правил и норм возлагается на работодателей, а также на проектные организации, разрабатывающие проекты строительства и реконструкции зданий организаций.

При создании рабочих для женщин необходимо руководствоваться следующими научными критериями по оценке условий труда:

* гигиеническими критериями производственной среды;
* гигиеническими критериями тяжести трудового процесса;
* гигиеническими критериями напряженности трудового процесса;
* эргономическими критериями рабочего места и производственного оборудования;
* медико — социальными критериями организации.

Указанные критерии дают возможность подходить к подбору рабочих мест для женщин дифференцированно: для здоровых женщин; молодых с незавершенным физическим развитием работниц; работниц предпенсионного и пенсионного возраста; женщин с ограниченной трудоспособностью, инвалидов.

**1.8.3 Ограничение применение труда беременных женщин и женщин, имеющих детей**

Трудовым законодательством установлены дополнительные гарантии в сфере охраны труда беременных женщин, направленные на сохранение здоровья женщины и будущего ребенка. Статья 259 ТК РФ запрещает направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни беременных женщин.

Согласно ч.2 статьи 259 ТК РФ направление в служебные командировки, привлечение сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебные командировки или выполнения работ в указанных условиях.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, также не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом, на что указано в статье 298 ТК РФ.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению, снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

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

С целью оказания помощи работодателям в организации трудоустройства беременных женщин Госкомсанэпиднадзором России и Минздравом России 21-23 декабря 1993 года утверждены Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин.

В соответствии с указанными рекомендациями беременным женщинам на основании медицинского заключения устанавливаются нормы выработки со снижением в среднем на 40% от постоянной нормы.

Снижение норм выработки, норм обслуживания либо перевод беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, производится с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Беременные женщины не должны работать в условиях воздействия инфракрасного излучения, вибрации, ультразвука, ионизирующего излучения, в условиях резкого перепада барометрического давления, воздействия промышленных аэрозолей, потенциально опасных химических веществ, без естественного освещения и т.п.

В рекомендациях предусматривается, что 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 до 5 м, не должна превышать с рабочей поверхности 60 кг.

Беременным женщинам рекомендуется выполнение следующих работ: легкие сборочные, сортировочные, упаковочные.

Женщины, занятые на работах, профессионально связанных с использованием персональных электронно-вычислительных машин, со времени установления беременности должны переводится на работу, не связанную с использованием ПЭВМ, или для них должно быть ограничено время работы на ПЭВМ до 3 часов за рабочую смену, при условии соблюдения соответствующих гигиенических требований (раздел 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 03.06.2003 №118, в редакции от 25.04.2007).

Согласно Гигиеническим рекомендациям технологические процессы и оборудование, используемые беременными женщинами, не должны быть источником повышенных уровней физических, химических, биологических и психофизических факторов. Беременные женщины не должны выполнять операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, с подъемом предметов труда с пола, с преобладанием статистического напряжения мышц ног и брюшного пресса, наклоном туловища более 15 градусов, а также работы на оборудовании с управлением с помощью педали. Для беременных работниц должны быть исключены операции на конвейере с принудительном ритмом и работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональном напряжением.

Работодатель обязан до предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освободить ее от работы. Причем за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за ней сохраняется средний заработок за счет средств организации.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы (воздействие неблагоприятных факторов, разъездной характер работы и т.д.) переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, переведенные на другую работу, имеют право на получение бесплатного питания до отпуска по беременности и родам, в период такого отпуска, а также до достижением ребенком возраста полутора лет, если они получали такое питание на основной работе.

В соответствии со ст.258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей 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 ст.93 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка — инвалида в возрасте до восемнадцати лет).

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

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

Согласно ст.261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания декретного отпуска в соответствии с федеральным законом от 29 июня 2015 г. №201-ФЗ "О внесении изменений в статьи 84.1 и 261 Трудового кодекса Российской Федерации", введенного в действие с 11 июля 2015 г. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания декретного отпуска, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка — инвалида в возрасте до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается. Исключение составляют случаи увольнения в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателя физическим лицом и по виновным основаниям.

**1.8.4 Льготы и гарантии в предоставлении отдыха беременным женщинам и женщинам, имеющим детей**

Существенная гарантия, направленная на сохранение здоровья женщины и будущего ребенка — право женщины на отпуск по беременности и родам. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляется дородовый и послеродовый отпуск. Продолжительность отпуска 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 с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере (ст.255 ТК РФ).

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Отпуск по беременности и родам предоставляется на основании листка нетрудоспособности, выданного соответствующим медицинским учреждением. Листок нетрудоспособности выдается с 30 недель беременности, а при многоплодной беременности с 28 недель.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончанию отпуска по уходу за ребенком женщине по ее заявлению предоставляется ежегодный отпуск независимо от стажа работы.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от непрерывной работы у данного работодателя.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки [выплаты](http://10.144.14.14/mod/resource/view.php?id=10570) пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям. Причем, такой отпуск может быть предоставлен любому члену семьи, родственникам или опекунам, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или указанных лиц во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

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

Согласно ст.126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам (за исключением [выплаты](http://10.144.14.14/mod/resource/view.php?id=10570) денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

В соответствии со ст.257 ТК РФ работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновлении ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному супругу по их усмотрению.

Для получения отпуска по уходу за ребенком работник, усыновивший ребенка (детей) подает заявление и документ, подтверждающий право на такой отпуск (решение суда об усыновлении, свидетельство о рождении).

Женщинам, усыновившей ребенка (детей), по их желанию вместо отпуска на период усыновления ребенка (детей) и по истечении 70 (110) календарных дней со дня рождения ребенка (детей) предоставляется отпуск по беременности и родам соответственно на 70 либо 110 календарных дней со дня рождения ребенка (детей). Такой отпуск предоставляется на основании листка нетрудоспособности, выданного медицинским учреждением.

Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка, утвержден постановлением Правительства РФ от 11.10.2001 №719 ( в редакции постановлений Правительства РФ от 19.07.2002 №541, от 01.02.2005 №49).

**1.9 Охрана труда несовершеннолетних**

**1.9 Охрана труда несовершеннолетних**

Особую заботу государство проявляет в вопросах применения труда несовершеннолетних. Для данной категории работников установлены ограничения для использования их труда, как по физиологическим, так и психологическим параметрам. Одновременно государство установило для данной категории работников определенные льготы в области охраны труда, продолжительности рабочего времени, привлечения к работе в ночное время и т.д.

В ст.256 ТК РФ определен круг работ, на которые запрещается применение труда лиц, моложе 18 лет:

* работы с вредными и опасными условиями труда;
* подземные работы;
* работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию ( игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами);
* переноска и передвижение тяжестей, превышающих установленные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются постановлениями Правительства Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Перечень  работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применения труда лиц, моложе 18 лет утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 №163 (приведен в Приложении к Программе).

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет вручную при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. №7.

|  |  |
| --- | --- |
| Характер работы, показатели тяжести труда | Предельно допустимая нагрузка в кг |
| Юноши | Девушки |
| 14 лет | 15 лет  | 16 лет | 17 лет | 14 лет  | 15 лет | 16 лет | 17 лет |
| Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены:- постоянно (более 2 раз в час)- при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) | 612 | 715 | 1120 | 1324 | 34 | 45 | 57 | 68 |
| Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены:- подъем с рабочей поверхности;- подъем с пола | 400200 | 500250 | 1000500 | 1500700 | 18090 | 200100 | 400200 | 500250 |

\*Примечание:

1. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускается, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.
2. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.
3. При перемещении грузов на тележках или контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать:
4. для юношей 14 лет — 12 кг, 15 лет — 15 кг, 16 лет — 20 кг, 17 лет — 24 кг;
5. для девушек 14 лет — 4 кг, 15 лет — 5 кг, 16 лет — 7 кг, 17 лет — 8 кг.

Кроме того, действуют Санитарные правила и Нормы (СанПиН) 2.4.6.664-97 «Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков», утвержденные постановлением Госкомэпиднадзора России от 4 апреля 1997 года №5. Указанные правила приводят перечень условий и видов работ, на которые запрещается производственное обучение подростков до 18 лет.

Данный перечень устанавливает работы с особо вредными условиями труда; работы, способные оказать отрицательное влияние на психическое и моральное состояние; работы с повышенной опасностью травматизма, работы, связанные с тяжестью и высокой интенсивностью.

Ст.266 ТК РФ вводит обязательные медицинские осмотры (обследования) лиц в возрасте до 18 лет, а именно:

лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию).

Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя.

Ограничения по использованию труда несовершеннолетних, содержащиеся в ст.268 ТК РФ, устанавливают следующее:

* запрещается направление в служебные командировки;
* запрещается привлечение к сверхурочной работе;
* запрещается привлечение к работе в ночное время (рабочий день может начинаться не ранее 6 часов и заканчиваться не позднее 22 часов);
* запрещается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением творческих работников).

Работники до 18 лет имеют следующие льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством:

* ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ);
* расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст.269 ТК РФ);
* нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего дня (ст.270 ТК РФ);
* не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет (ч.3 ст.125 ТК РФ);
* не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ч.3 ст.126 ТК РФ);
* запрещается привлечение несовершеннолетних к работам, выполняемых вахтовым методом (п.2.2 Основных положений о вахтовом методе организации работ, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС и Минздрава СССР I 794/33—82 от 31.12.1987);
* с несовершеннолетними работниками не может быть заключен договор о полной материальной ответственности (ч.1 ст.244 ТК РФ).

Ст.92 ТК РФ устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних:

* 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. Сверхурочной работой для лиц моложе 18 лет считается работа, превышающая установленные для них сокращенные нормы продолжительности рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года, не может превышать половины норм, установленных для несовершеннолетних (не более 17,5 часов для лиц в возрасте от 16 до 18 лет и 12 часов для лиц в возрасте от 14 до 16 лет).

В соответствии со ст.94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних не может превышать:

* для работников в возрасте от 15 до 16 лет — 5 часов;
* от 16 до 18 лет — 7 часов;
* для учащихся образовательных учреждений (школ), образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года обучение с работой, в возрасте от 14 до 16 лет — 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет — 4 часа.

Оплата труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы определена ст.271 ТК РФ, которая предусматривает следующее:

* при повременной оплате труда заработная плата работниками в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы;
* труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы;
* оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

**1.10 Охрана труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

**1.10 Охрана труда работников, занятых на  работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

В соответствии со ст.146-147 ТК РФ:

оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда - 4% от тарифной ставки (оклада).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работников занятых на  работах с вредными и опасными условиями труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, установленными по результатам  специальной оценки условий труда, составляет не менее 7 дней.

На основании коллективного договора, а также с письменного согласия работника, оформленного отдельным соглашением к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность (7 дней) может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией, в размерах и на условиях, определенными коллективным договором.

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда проводятся медицинские осмотры за счет работодателя, осуществляется льготное пенсионное обеспечение (список 1, список 2), сокращенный рабочий день; отдельным категориям работников выдается лечебно-профилактическое питание и молоко (либо его денежная компенсация в соответствии со ст. 222 ТК РФ).

Для работников, занятых, которые по результатам проведения специальной оценки условий труда, отнесены к  вредным и (или) опасным условиям труда 3 или 4 степени (т.е.3.3 или 3.4) или опасным условиям труда (4) установленная сокращенная продолжительность рабочей недели не может превышать 36 часов в неделю.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного отдельным соглашением к трудовому договору, продолжительность рабочей недели может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, размерах и на условиях, которые устанавливаются коллективным договором.

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.

Коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не более предельной продолжительности рабочего времени:

* при 36 - часовой рабочей неделе - до 12 часов;
* при 30 часовой - рабочей неделе и менее - до 8 часов.
* **1.11 Нормы бесплатной выдачи работникам молока и других равноценных пищевых продуктов**
* **1.11 Нормы бесплатной выдачи работникам молока и других равноценных пищевых продуктов**
* В соответствии со ст.222 ТК РФ на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.
* Традиционно в качестве продукта, предназначенного для нейтрализации вредных веществ, в организациях выдают молоко. Данная продукция пришла на заводы благодаря Декрету Совнаркома от 4 августа 1921 года. В нем прописывалась необходимость снабжения рабочих 0,769 л молока или же 49 г масла. В 1922 году эта норма была уже включена в состав КзоТ, вначале в виде выдачи жиров, а после войны уже в виде выдачи молока.
* В Приказе Минздравсоцразвития РФ от 16.02.09 №45н, вступившим в силу 2 июня 2009 года, особое внимание уделяется проблемам, которые возникают на предприятиях в связи с выдачей молока или равноценных продуктов, которыми можно его заменять. Исходя из необходимости употребления продуктов, обладающих детоксирующими свойствами, список равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работниками вместо молока, был значительно сокращен. Из него были исключены сухое и концентррованное молоко, творожные массы, сырки и десерты, мясо, рыба, яйца. Кроме того исчезли напитки типа VITA, и витамины — ведь они проходили регистрацию как обычные пищевые продукты или регистрировались как вовсе не предназначенные для использования в качестве пищевых продуктов. В приказе отдельно прописывается, что отдельно выдается молоко питьевое, соответствующее «Техническому регламенту на молоко и молочную продукцию» ( Федеральный закон от 12.06.08 №88-ФЗ).
* Прежде всего необходимо провести специальную оценку условий труда (до 1 января 2014 года - аттестацию рабочих мест по условиям труда) и определить наличие вредных производственных факторов, в соответствии с нормативными правовыми документами. Наличие таких факторов является основанием для обеспечения работников молоком или другими равноценными продуктами.
* Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра в смену, независимо от ее продолжительности. Бесплатная выдача молока производится работникам в дни непосредственной фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока.
* Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями помещениях, утвержденных в установленном порядке.
* При обеспечении безопасных условий труда работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока с учетом мнения профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками органа.
* Замена молока 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 денежной компенсацией допускается при включении данного положения в коллективный договор организации и письменном заявлении самого работника.
* Замена молока на лечебно-профилактические напитки, витаминные препараты и бифидосодержащие кисломолочные продукты допускается только при положительном заключении Минздравсоцразвития.
* Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями свинца, дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в виде обогащенных им консервированных растительных пищевых продуктов, напитков, желе, мармеладов и плодоовощных соков и консервов (фактическое содержание пектина указывается изготовителем). Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми соками с мякотью в количестве 250-300 г.
* Замена молока сметаной и сливочным маслом не допускается.

**1.12 Финансирование мероприятий по охране труда**

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, согласно статьи 226 Трудового кодекса РФ, осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

Отчет о фактических затратах на мероприятия по улучшению условий и охраны труда составляется по форме, утвержденной Росстатом.

**Виды затрат по охране труда** можно подразделять на следующие разделы:

1. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
2. [Выплаты](http://10.144.14.14/mod/resource/view.php?id=10570) компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда.
3. Страховые взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Текущие затраты на мероприятия по охране труда (в рамках установленных нормативов) относят на себестоимость продукции (работ, услуг).

Затраты, осуществляемые сверх установленных нормативов, оплачиваются из прибыли организаций.

Затраты на выплату компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда входят в фонд заработной платы и относятся на себестоимость продукции. Выплачиваемые страховые взносы включаются в себестоимость продукции (выполненных работ, оказанных услуг) либо в смету расходов на содержание страхователя.

**Затраты работника –** материальные, в том числе денежные, расходы и нематериальные потери работника, понесенные им в результате трудовой деятельности.

Затраты работника, занятого на рабочем месте с вредными условиями связаны с повышенным расходом физической, интеллектуальной, эмоциональной энергии в процессе трудовой деятельности работника. Они носят, как правило, материальный, хотя и не денежный характер.

Одно из направлений государственной политики в области охраны труда является установление компенсаций за  работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.210 ТК РФ).

**Компенсации**- денежные [выплаты](http://10.144.14.14/mod/resource/view.php?id=10570), установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами (ст. 164 ТК РФ).

В статье 219 ТК РФ сказано, что каждый работник имеет право на компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры компенсаций работникам, занятым на  работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Повышенные или дополнительные компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Компенсации работникам устанавливаемые в соответствии со ст. 210, 219 ТК РФ, направлены на обеспечение возможности профилактического лечения и реабилитации в целях сохранения (восстановления) здоровья.

Согласно статьи 165 ТК РФ при предоставлении компенсаций [выплаты](http://10.144.14.14/mod/resource/view.php?id=10570) производятся за счет средств работодателя.

Если рассматривать затраты, согласно положения **главы 25 «Налог на прибыль организаций» ст. 253**, то расходы связанные с производством и (или) реализацией, в том числе и затраты в области охраны труда подразделяются на:

1) материальные расходы;

2) расходы на оплату труда;

3) суммы начисленной амортизации;

4) прочие расходы.

К материальным расходам можно отнести

* затраты на приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

В состав расходов на оплату труда входят:

* начисления к тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам компенсирующего характера, связанным с условиями труда, в том числе за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда;
* расходы на оплату дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня.

Прочие расходы или другие в области охраны труда это:

* обеспечение нормальных условий и охраны труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации;
* сертификация работ по охране труда;
* специальная оценка условий труда;
* оплата консультативных и иных аналогичных услуг касающихся вопросов охраны труда;
* лечение профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
* оплата услуг по управлению охраной труда в организации;
* на подготовку и переподготовку персонала по охране труда;
* оплата учреждениям здравоохранения услуг, оказываемых работникам, в том числе проведение предварительных и периодических медицинских осмотров;
* лечебно-профилактическое питание, молоко и другие равноценные продукты;
* содержание помещений и инвентаря здравпунктов, находящихся непосредственно на территории организации;
* [выплаты](http://10.144.14.14/mod/resource/view.php?id=10570) по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В 2014 году в ОАО «РЖД» на мероприятия по улучшению условий и охраны труда по всем источникам финансирования направлено

16,6 млрд. рублей, в том числе 9,1 млрд. рублей без учета затрат на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты и медицинские осмотры  или 0,78% от общих годовых расходов.

В новом Коллективном договоре ОАО «РЖД», вступившем в действие с

1 января 2014 года, определен новый порядок отчислений финансовых средств на мероприятия по улучшению условий и охраны труда. Распоряжением

ОАО «РЖД» от 2 апреля 2014 г. №825р каждому филиалу ОАО «РЖД» утвержден норматив расходования средств на мероприятия по улучшению условий и охраны труда на 2014 г., а в целом по компании – 0,7% от общих годовых затрат ОАО «РЖД» по основным видам деятельности без учета затрат на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, медицинские осмотры (обследования).

Расходы на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в пересчете на одного работника в среднем по ОАО «РЖД» составили 20,7 тыс. рублей ( в 2013 г. – 18,6 тыс. рублей). Наибольшие вложения на  одного работника   в ДОСС – 62,3 тыс.руб.; ЦТ – 29,6 тыс.руб.; ДКРЭ – 26,7 тыс.руб.; ЦДРП – 26,3 тыс.руб.; наименьшие вложения – на Горьковской ж.д. – 10,2 тыс.руб., Юго-Восточной ж.д. – 10,3 тыс.руб. и Северо-Кавказской ж.д. – 10,7 тыс.руб.

В Компании проводится большая работа по использованию 20% сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, которые направляются на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.