

*Петрова Елена Владимировна, кандидат философских наук,
Северный (Арктический) федеральный университет,
филиал в г. Северодвинске*

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: В статье представлена и охарактеризована правовая природа охраны труда, а также определены сущность и особенности правового статуса участников правоотношений в сфере охраны труда.

Ключевые слова: охрана труда, требования охраны труда, специальная оценка условий труда.

Annotation: The article presents and characterizes the legal nature of labor protection, as well as the essence and features of the legal status of participants in legal relations in the field of labor protection.

Key words: labor protection, labor protection requirements, special assessment of working conditions.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, однако можно утверждать, что сегодня правовая регламентация трудовых в данной сфере отношений требует совершенствования на всех уровнях. В некоторых организациях не создана система правового регулирования управления охраной труда, иногда нарушаются права работников на безопасные условия труда. Отдельные нормативные правовые акты не решают ключевые проблемы в исследуемом вопросе. Тем не менее, институт охраны труда имеет крайне важное значение с экономической, правовой, социальной точек зрения.

В научной литературе отсутствует единое мнение по поводу понятия «охрана труда». Современные ученые-юристы охрану труда понимают и как систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, и как «систему правовых актов», и как «систему специфических средств», и как принцип трудового права, и как «вид деятельности». Можно подытожить, что охрана труда как институт трудового права – это совокупность норм, направленных на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников.

Охрана труда строится на определенных принципах: принципе формирования единого национального правового механизма регулирования отношений в области охраны труда; принципе организации охраны труда; принципе специальной защиты от производственных вредностей и др. И эти принципы связаны единым признаком – они призваны предотвратить возможный ущерб здоровью и жизни работников в процессе работы.

Анализируя причины причинения вреда жизни и здоровью работников на производстве, можно выделить основные современные тенденции: ослабление внимания работодателей к реконструкции и к совершенствованию, модернизации производства; несоблюдение сроков, в течение которых нужно проводить ремонтные работы и замену устаревшего оборудования на производстве; отсутствие надежных систем предупреждения аварий и несчастных случаев; пренебрежение положениями, установленными в нормативных правовых актах и правилах по охране труда.

Несчастные случаи приводят к дефициту рабочей силы, влияют на демографическую политику и ведут к значительным финансовым потерям. Важнейшими из причин неудовлетворительного состояния охраны труда являются ослабленное внимание работодателей к этим вопросам, игнорирование систем предупреждения и локализации аварий.

Система источников, регулирующих охрану труда, весьма разнообразна и включает несколько уровней: международный, федеральный, региональный, локальный. Источниками правового регулирования института охраны труда

выступают: международные акты, Конституция РФ; Трудовой кодекс РФ; указы Президента РФ; постановления Правительства РФ и иные подзаконные акты; законы субъектов РФ; локальные акты. Без соблюдения законодательства об охране труда и без совершенствования мер по обеспечению безопасных условий труда на предприятиях эффективное развитие промышленности крайне затруднительно.

Согласно ст. 209 Трудового кодекса РФ, требования охраны труда – это государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда [1]. Анализируя статьи главы 34 Трудового кодекса РФ, можно определить содержание требований охраны труда: обязанности работодателя, обязанности работника в сфере охраны труда; нормы о медицинских осмотрах, которые являются обязательными для прохождения работниками разных категорий; обязательность соответствия механизмов, производственного оборудования, технологических процессов. Отсюда следует, что содержанием требований охраны труда является совокупность обязанностей субъектов трудовых правоотношений в области охраны труда.

Важнейшей обязанностью работодателя является обеспечение проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством. По итогам такой оценки происходит классификация условий труда на рабочих местах по степени вредности и опасности. В ст. 14 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [2] и в «Руководстве по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» [3], условия труда по степени вредности и опасности делятся на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные. В 3 классе (вредные условия) выделяются 4 степени [2; 3].

Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться в дальнейшем для совершенствования и развития мер и мероприятий по охране труда, установления работникам необходимых гарантий.

Немаловажным аспектом в охране труда работников является их

социальная защищенность при получении травм или наступлении несчастных случаев на производстве. Гарантией такой защищенности является установленная обязанность работодателя осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [4]. Объектом обязательного социального страхования являются имущественные интересы работников, связанные с утратой ими профессиональной трудоспособности, повреждением здоровья или же наступлением смерти в результате произошедшего на производстве несчастного случая или полученного профессионального заболевания, то есть при наступлении страхового случая.

При этом при определении степени трудоспособности должна учитывать способность пострадавшего лица осуществлять не всю деятельность, а только ту, которую он фактически осуществлял на момент наступления страхового случая [5]. Работодатель в данном случае выступает в качестве страхователя, а работник – в качестве застрахованного лица.

Ст. 228 ТК РФ содержит цепочку последовательных обязательных действий работодателя при наступлении несчастного случая, которая выглядит следующим образом. В первую очередь необходимо постараться спасти жизнь работника и минимизировать возможный в дальнейшем ущерб жизни и здоровью посредством оказания ему первой медицинской помощи. Важно отметить, что в соответствии с законом работодатель обязан лишь «организовать» оказание такой помощи. Ему предоставляется право оказать её лично, но обязанностью это не является. Также для сохранения жизни и здоровья других трудящихся, работодатель должен произвести необходимые неотложные действия в целях предотвращения чрезвычайных ситуаций и аварий на производстве. При тяжелых несчастных случаях, в том числе с летальным исходом, работодатель должен известить родственников работника о происшествии. Дальнейшие обязанности сводятся к непосредственному расследованию несчастных случаев. На это направлены такие обязанности как: уведомление о несчастном случае соответствующих органов и организаций,

указанных в законодательстве; принять необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего расследования несчастного случая, а также оформление связанных с ним документов; до начала расследования сохранить в неизменном виде обстановку такой, какой она была во время наступления несчастного случая. Если возможность сохранить обстановку в первоначальном виде отсутствует, то работодатель должен обеспечить фиксацию обстановки при помощи схем, фотосъёмки, видеосъёмки либо другими способами.

Работодатель обязан информировать своих работников об условиях труда и охране труда на рабочих местах не только при непосредственном трудоустройстве, но и в течение последующего времени, то есть в процессе выполнения работником своих трудовых обязанностей. Работники также вправе знать результаты проведения специальной оценки условий труда. Поэтому подпункт 4 ч. 2 ст. 4 Закона о специальной оценке условий труда закрепил обязанность работодателя информировать работников в письменной форме о результатах проведения оценки рабочих мест [2].

Работодатель обязан проходить обучение по охране труда и обучать работников безопасным методам и приемам выполнения работ за свой счет, оказанию первой помощи работникам, получившим травмы в процессе выполнения трудовой функции. Обучение, как правило, происходит с учетом особенностей тех или иных видов деятельности. Условно его можно разделить на два этапа: первоначальное обучение – производится работодателями при непосредственном приёме людей на работу, и последующее периодическое обучение, заключающееся в основном в проведении различных инструктажей, которое имеет целью повысить уровень знаний работников относительно правил и инструкций по охране труда или же донести до них какие-либо новые положения, изменения или поправки в федеральных и локальных нормативных правовых актах, касающиеся требований охраны труда и, соответственно, линии поведения работников, работодателей.

При этом государство активно помогает просвещению населения в сфере охраны труда. Так, в абзаце 4 ст. 225 Трудового кодекса РФ закреплено, что

Российская Федерация «содействует организации обучения по охране труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность». Абзац 5 данной статьи устанавливает обеспечение государством подготовки специалистов по охране труда. Кроме того, за счет средств федерального и регионального бюджетов осуществляется финансирование мероприятий по совершенствованию условий и охраны труда.

Если работник не прошел в установленном законом порядке обучение по охране труда, инструктаж и данные нарушения обнаружались или наступили в период, когда он уже выполняет свои трудовые обязанности, то работодатель должен отстранить от работы такого работника. При этом, если иное прямо не предусмотрено законом, работник отстраняется от работы до устранения обстоятельств, которые послужили причиной для отстранения. Таким образом, прохождение обучения, инструктажа, стажировки или положительные результаты экзамена по проверке знаний в сфере охраны труда будут являться основанием для восстановления на работе и допущения работника к трудовой деятельности.

Абзац 12 ч. 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ установил обязанность работодателя за свой счет организовывать проведение обязательных медицинских осмотров, если их проведение необходимо согласно действующему трудовому законодательству РФ. Законодательно выделены следующие виды обязательных медицинских осмотров: предварительные, проводимые при поступлении на работу на основании ст. 69 Трудового кодекса РФ; периодические, проводимые в период исполнения работниками трудовой функции; обязательные психиатрические освидетельствования работников; внеочередные медицинские осмотры; обязательные психиатрические освидетельствования работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями. Помимо обязательных осмотров работодатель может предоставить работникам право проходить добровольные медосмотры, однако заставлять их проходить законодательно необязательные медосмотры он не имеет права. Также в законодательстве предусмотрены предсменные

(предрейсовые) осмотры, проводимые перед началом соответственно смены или рейса, и послесменные осмотры, которые проводятся после окончания соответственно смены или рейса. Данные осмотры проводятся, как правило, в отношении лиц, занятых на работах с опасными условиями труда либо деятельность которых связана с источниками повышенной опасности, в связи с чем безопасность других людей, в том числе и работников, напрямую зависит от способности лица, эксплуатирующего источник повышенной опасности, исправно, профессионально и безопасно выполнять свою работу [6].

Из обязанности работодателя обеспечивать проведение обязательных медицинских осмотров следует другая его обязанность – не допускать к трудовой деятельности работников, не прошедших необходимых медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований. Кроме того, недопущение к работе работодатель обязан обеспечить и в случае выявления в процессе медицинских мероприятий противопоказаний к выполнению определенной работы, подтвержденных медицинским заключением. В этих случаях работодатель обязан отстранить таких работников от работы. Предоставление возможности выполнять трудовую деятельность работникам, не прошедшим обязательные медицинские осмотры и освидетельствования, влечет за собой административную ответственность для работодателя.

Приведенный перечень обязанностей далеко не полный и включает в себя множество других обязанностей работодателя по обеспечению охраны труда и безопасности трудовой деятельности – все они закреплены в трудовом законодательстве. Помимо Трудового кодекса РФ отдельные нормы о требованиях охраны труда содержатся в различных федеральных законах [2; 7].

Обязанностям работника по охране труда посвящена статья 214 Трудового кодекса РФ. Многие обязанности работника корреспондируют обязанностям работодателя. Одной из главных их обязанностей является соблюдение установленных нормативными правовыми актами требований охраны труда. Следовать требованиям должны как работники, непосредственно занятые на производстве, так и руководители, управляющий персонал.

Для всех работников обязательно прохождение обучения безопасным методам и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте, проверки знаний требований охраны труда. Работник обязан немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о любом несчастном случае, происшедшем в процессе трудовой деятельности, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

Таким образом, большинство правовых норм, касающихся требований охраны труда, содержится в главе 34 Трудового кодекса РФ, но им законодательство не ограничивается. Нормы содержатся также в различных федеральных законах, постановлениях Правительства РФ, приказах Минздравсоцразвития РФ, Минтруда РФ и иных документах. Требования охраны труда являются совокупностью установленных в нормативных правовых актах правил, критериев, нормативов, направленных на обеспечение безопасности рабочего процесса, а также жизни и здоровья рабочего персонала. Неисполнение каких-либо обязанностей одной из сторон трудового договора является основанием для привлечения виновной стороны к ответственности.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: [федер. закон № 197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26.12.2001 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1. – Ст. 3.

2. О специальной оценке условий труда. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации [сайт]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>. – 2013. – 30 декабря.

3. Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» Утверждено и введено в действие Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации Г.Г. Онищенко 23 апреля 1999 г.

4. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ // СЗ РФ. – 1998. – № 31. – Ст. 3803.

5. Постановление Пленума ВС РФ от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Бюллетень ВС РФ. – 2011. – № 5.

6. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации [сайт]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>. – 2011. – 22 ноября.

7. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения. Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ // СЗ РФ. – 1999. – № 14. – Ст. 1650.