

6.2. Государственное управление охраной труда

Нормативные правовые акты в сфере охраны труда

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160 "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы.

Проекты актов, содержащих требования охраны труда, представляются в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в бумажном и электронном виде.

Акты, содержащие требования охраны труда, издаются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации после рассмотрения проектов указанных актов на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Внесение изменений в акты, содержащие требования охраны труда, осуществляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в порядке, определенном настоящим Положением для их разработки и утверждения.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 N 610 "Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации" на основании и во исполнение Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации Министерство самостоятельно принимает следующие нормативные правовые акты: из текста: самостоятельно принимает НПА в установленной сфере деятельности, включая межотраслевые правила и типовые инструкции по охране труда.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

- Конституция Российской Федерации;
- Конституционные и Федеральные законы Российской Федерации в области охраны труда:
- Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

ПОДЗАКОННЫЕ АКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

- Указы и распоряжения Президента Российской Федерации в области охраны труда;
- Постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации в области охраны труда;
- Нормативные акты министерств и ведомств в области охраны труда, утверждающие:
- Стандарты безопасности труда;
- Правила по охране труда;
- Типовые инструкции по охране труда;
- Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила

и нормы (СанПиН), санитарные нормы (СН), санитарные правила (СП) и гигиенические нормативы (ГН));

Система стандартов безопасности труда (ССБТ) представляет собой комплекс взаимосвязанных нормативных документов, направленных на обеспечение и улучшение условий труда работающих.

ССБТ включает в себя организационно-методические стандарты, устанавливающие требования к организации работ по обеспечению безопасности, и организационно-методические основы стандартизации в области безопасности труда, а также стандарты на требования и нормы по видам опасных и вредных производственных факторов, на требования безопасности к производственному оборудованию, к производственным процессам, на требования к средствам защиты работающих, на требования безопасности к зданиям и сооружениям.

Задачами данных стандартов, в частности, являются:

- стандартизация требований безопасности труда;
- включение требований безопасности труда в стандарты и технические условия на конкретные объекты.

Нормы и требования ССБТ включаются во все виды документации - конструкторской, технологической, проектной, а также в инструкции по охране труда и другие документы.

Код ССБТ состоит из 11 знаков:

12 . _ . _ _ _ - _ _

12 - обозначение всей системы стандартов;

_ - код классификации (подсистемы, группировки стандартов);

_ _ _ - порядковый номер стандарта в подсистеме;

_ _ - год регистрации стандарта.

Как видно из этой структуры, Система стандартов безопасности труда состоит из подсистем, обозначенных кодами от 0 до 9.

Подсистема 0. Включает организационно-методические стандарты. Эти стандарты устанавливают цели, задачи, структуру ССБТ, терминологию в области охраны труда; дают классификацию опасных и вредных производственных факторов; указывают порядок информационного обеспечения ССБТ, методы оценки безопасности труда и др.

Строительные нормы и правила (СНиП) — совокупность принятых органами исполнительной власти нормативных актов технического, экономического и правового характера, регламентирующих осуществление градостроительной деятельности, а также инженерных изысканий, архитектурно-строительного проектирования и строительства. Система нормативных документов в строительстве в СССР действовала наряду с системой стандартизации в строительстве, являющейся частью Государственной системы стандартизации, а также с системой стандартизации в рамках СЭВ. С 1995 года СНиПы являлись частным случаем технических регламентов. В 2010 году существующие СНиПы были признаны сводами правил.

Свод правил (в соответствии со ст. 2 ФЗ от 27.12.2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании») — документ в области стандартизации, в котором содержатся технические правила и (или) описание процессов проектирования (включая изыскания), производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации продукции и который применяется *на добровольной основе* в целях соблюдения требований технических регламентов.

Свод правил — составная часть национальной системы стандартизации Российской Федерации.

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

Разработка и утверждение сводов правил осуществляются федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

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

Правила по охране труда — межотраслевые или отраслевые нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования ОТ, обязательные для исполнения юридическими лицами и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в т. ч. при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и др. оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда (ст. 211 ТК РФ).

Система управления охраной труда в России

Система управления охраной труда (СУОТ) — часть общей системы управления (менеджмента) организации, обеспечивающая управление *рисками* в области охраны *здоровья* и *безопасности труда*, связанными с деятельностью организации. Система включает: организационную структуру; деятельность по планированию; распределение ответственности; процедуры, процессы и ресурсы для разработки, внедрения, достижения целей, анализа результативности политики и *мероприятий по охране труда* в организации (ГОСТ Р 12.0.230—2007 "Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования").

Основу нормативно-правовой базы создания и функционирования СУОТ организации составляют федеральные законы, в т. ч. Федеральный закон от 24.07.1998 №125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", Федеральный закон от 21.07.1997 №116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов" и др., а также ТК РФ, постановления Правительства РФ по вопросам *охраны труда*, нормативные правовые акты и нормативно-технические документы федеральных органов исполнительной власти и субъектов РФ в соответствии с их компетенцией.

Традиционный подход к управлению охраной труда. Нормативно-методические, организационные документы, разрабатываемые в организации по вопросам функционирования СУОТ, должны обеспечивать выполнение следующих требований:

- постоянно оценивать состояние охраны труда (ОТ) в своих подразделениях;
- формулировать цели и политику в области ОТ;
- разрабатывать и реализовывать способы их достижения;

- осуществлять предусмотренные действующим законодательством РФ контрольные функции;
- оценивать работу руководителей и специалистов организации и ее подразделений по улучшению *условий труда* и ОТ, стимулировать их деятельность в этом направлении.

В соответствии с требованиями действующего законодательства РФ, Положения о СУОТ в организации установлены следующие основные задачи, решаемые СУОТ:

- уточнение целей и политики организации в области ОТ;
- разработка и реализация программ, планов, иных организационно-распорядительных документов исходя из стратегических целей и политики организации в области ОТ;
- подготовка и *аттестация* персонала организации по ОТ;
- оценка, учет и контроль основных рисков;
- анализ причин *аварий, производственных травм и профессиональных заболеваний*;
- координация работ, направленных на предупреждение аварий;
- расследование *несчастных случаев на производстве*, осуществление *компенсаци* обусловленных ими потерь.

Важное значение имеет распределение обязанностей в области ОТ всех должностных лиц, начиная с *руководителя организации*. Более полное изложение функций не только позволяет лучше организовать работу подразделений, но и повысить эффективность контроля. Постоянный профилактический контроль состояния ОТ на *рабочих местах*, являясь одним из средств предупреждения *производственного травматизма* и профессиональных заболеваний, осуществляется путем оперативного выявления отклонений от требований ОТ и принятия необходимых мер по их устранению.

Информационное обеспечение СУОТ осуществляется в соответствии с действующими в организации нормативными документами. Происходит: взаимодействие и обмен информацией с информационными фондами органов государственного управления; формирование и ведение информационных систем по аварийности и производственному травматизму; формирование информационных ресурсов организации, в т. ч. информационного фонда документов; координация работ по *обязательному социальному страхованию* от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

СУОТ организации получает сведения о тяжелых и смертельных случаях, авариях, крупных *пожарах* — незамедлительно (предварительная информация направляется электронной почтой или факсом в течение суток); акты и приказы спецрасследований по групповым и тяжелым несчастным случаям, пожарам, случаям со смертельным исходом — по истечении недели со дня завершения расследования; сведения по формам статистической отчетности об аварийности, травматизму и пожарам — ежеквартально.

Профсоюзный комитет организации через уполномоченных по ОТ принимает участие в решении задач СУОТ:

- готовит предложения по улучшению работы СУОТ;
- осуществляет контроль за соблюдением законодательства о *труде*, законов и иных нормативных правовых актов об ОТ, за состоянием ОТ;
- организует и проводит *обучение* уполномоченных и членов совместных комитетов по ОТ;
- оказывает необходимую консультационную помощь *работникам* по вопросам ОТ, здоровья и окружающей природной среды;
- информирует работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.

Профком также участвует:

- в работе *комитета (комиссии) по охране труда*, в проведении административно-общественного контроля за состоянием ОТ на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных *коллективным договором и соглашением*;
- в разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы ОТ;
- в расследовании несчастных случаев и аварий на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний;
- в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных зданий и сооружений.

Деятельность уполномоченных по ОТ осуществляется в соответствии с Рекомендациями по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива (постановление Минтруда России от 8 апреля 1994 г. № 30).

Планирование мероприятий в рамках СУОТ происходит на основе фактического состояния ОТ в организации. При разработке планов учитываются: травматизм, заболеваемость (общая и профессиональная), имевшие место аварии, инциденты и вероятности риска их возникновения; результаты специальной оценки условий труда; техническое состояние оборудования, зданий и сооружений; санитарно-гигиенические УТ; предписания государственных органов надзора, законы, постановления и др. нормативные документы. Осуществляется прогнозирование ОТ, перспективное и текущее планирование работ по ОТ.

Целью прогнозирования является вероятностная оценка снижения динамики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Прогнозирование базируется на исследовании *производственных рисков* и поддержания ОТ на уровне, обеспечивающем *безопасность*.

Целью перспективных планов является коренное улучшение *условий и охраны труда* на основе 3—5-летних программ и с учетом результатов финансово-экономической деятельности организации. Планы и мероприятия по ОТ должны иметь финансовое, материально-техническое, проектно-конструкторское и кадровое обеспечение. В организационно-распорядительных документах (приказы, постановления, протоколы и др.) указываются сроки и ответственные исполнители.

Текущее планирование мероприятий (год, квартал, месяц) по ОТ включает разработку планов мероприятий по ОТ. Годовые планы разрабатываются на уровне организации, ее структурных подразделений, а текущие (квартальные, месячные) планы — на уровне подразделений, цехов и служб. В таких планах предусматриваются следующие мероприятия:

- повышение *квалификации* кадров, *проверка знаний по охране труда* инженерно-технических работников, рабочих, служащих;
- специальная оценка условий труда;
- нормализация санитарно-гигиенических УТ с учетом результатов специальной оценки условий труда;
- лечебно-профилактическое и санитарно-бытовое обслуживание работников;
- механизация, автоматизация тяжелых и трудоемких работ;
- комплексные и целевые проверки состояния ОТ в подразделениях организации.

В коллективный договор (соглашение) включаются наиболее важные мероприятия, обеспеченные (подтвержденные в соответствующих планово-экономических документах)

материальными и финансовыми ресурсами, необходимыми для их реализации. Соглашение по ОТ составляется с учетом годового плана, состояния ОТ в подразделениях организации и включает следующие вопросы: состояние ОТ, *режим труда и отдыха*, обучение и подготовка кадров, пособия, *компенсации* за причиненный вред здоровью, а также условия контроля за состоянием ОТ. Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по взаимному согласию сторон. Контроль за выполнением соглашения осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными представителями, контроль за выполнением планов по ОТ — соответствующими руководителями и специалистами организации, ее подразделений, а также профсоюзными комитетами и комитетами (комиссиями) по ОТ. Ход выполнения мероприятий периодически рассматривается на совещаниях и собраниях по вопросам ОТ.

Руководитель каждого уровня (отдела, участка, цеха, службы) обязан добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных планами или соглашением по ОТ. Перенос сроков согласуется с теми лицами, которые подписали план, и утверждается ими.

Новые принципы управления охраной труда. В современных условиях возможен переход на новые принципы управления ОТ в организациях. Постепенно укрепляются рыночные отношения, предопределяющие необходимость формирования нового подхода к управлению ОТ, который отличался бы от существовавшего в централизованной экономике. Некоторыми российскими компаниями внедряются принципы управления, принятые в мировой практике. Появились разработки российских научных и образовательных организаций, позволяющие формировать элементы СУОТ, адекватные западным.

В конце 90-х гг. прошлого столетия в западных странах стал резко меняться подход к политике безопасности на производстве. Появилась тенденция при оценке обеспечения безопасности делать акцент не на конструктивных особенностях машин и механизмов (что само по себе очень важно), а на таких факторах, как организационная культура, изменение поведения, повышение ответственности, приверженность организации определенным целям.

Научные разработки направлены на создание принципиально новой СУОТ в организациях. Необходимо пересмотреть сформировавшиеся и длительно действовавшие в стране отношения к отдельным процедурам в сфере ОТ, таким, как расследование и учет (микро)травм, инцидентов, идентификация опасных факторов и рисков, оценка работы руководителей и специалистов, персонала по предупреждению аварийности, травматизма и профессиональных заболеваний, а также создание *стимулов* к положительным результатам этой работы.

Результаты *оценки рисков* используются для определения целей и задач в области ОТ организации, для составления программ мероприятий по улучшению УТ и ОТ. Новизна подхода заключается в том, что именно на основании анализа рисков устанавливаются цели, направленные на решение проблем ОТ, и определяются задачи, сроки их выполнения.

Изменилась также оценка работы руководителей высшего и среднего уровней управления, мастеров и рабочих. При выработке метода оценки были приняты во внимание т. н. *неписаные правила* в обеспечении ОТ.

Высшее руководство организации отвечает за политику в области ОТ, проявляет лидерство в решении проблем ОТ и заинтересованность в реализации своей политики, для чего создает СУОТ, которая становится частью системы управления организацией, определяет конкретные цели и задачи. В итоге руководство вырабатывает концепцию (философию) в области ОТ и, т. о., формирует культуру ОТ в своей организации.

С документами (за подписью руководителей высшего уровня) должны быть ознакомлены все работники организации. Они вывешиваются на *рабочих местах*, постоянно обсуждаются с работниками на различных совещаниях, *семинарах*, итоговых мероприятиях.

Роль руководителей среднего уровня — обеспечение безопасности работ, контроль за выполнением всеми работниками структурного подразделения задач в области ОТ, а также требований ОТ, стимулирование выполнения всех процедур, обеспечивающих безопасность работников. Наказание (за невыполнение поручений, несоблюдение требований и т. п.) должно быть адресным. Руководители среднего уровня обеспечивают связь между различными производственными группами подразделения (технологами, механиками, электриками и т. д.) в решении вопросов ОТ, информируют их и высшее руководство организации о решаемых проблемах ОТ.

Оценивая роль рабочих, мастеров, начальников участков (и т. п.) в СУОТ, следует предусматривать различные формы поощрения и исключать меры наказания за несчастные случаи, аварии, др. происшествия тех лиц, которые не имеют к ним прямого отношения. Это позволяет создать в организации климат доверия, *социального партнерства*, социального удовлетворения, ощущения чувства заботы, в чем особенно нуждаются мастера и рабочие, от которых и зависит во многом обеспечение безопасности, соблюдение дисциплины и порядка на рабочих местах.

Разработка системы управления охраной труда. Для разработки СУОТ требуются подробный анализ и оценка состояния ОТ в организации. Анализ начинается с изучения обстановки в подразделениях и на рабочих местах, а также с изучения документации по всем направлениям ОТ:

- изучают итоги идентификации опасных факторов, выявления и оценки рисков;
- изучают документально оформленные отчеты о состоянии травматизма, профессиональной заболеваемости, аварийности, об их причинах и о мерах, принятых с целью их исключения в будущем;
- выявляют наличие документов, регламентирующих действия персонала при возникновении аварий и несчастных случаев;
- выясняют, каково положение с расследованием и учетом несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий;
- определяют структуру (а также численность, должностные обязанности работников) службы ОТ и др. подразделений — пожарнадзора, экологической безопасности, производственного контроля и т. п.;
- анализируют данные результатов специальной оценки условий труда, сведения об аварийности, травматизме и заболеваемости;
- изучают действующие в организации системы управления качеством продукции и защиты окружающей среды;
- выясняют, насколько эффективно информационное обеспечение ОТ, система обучения и проверки знаний (руководителей и починенных) по ОТ, системы оценки результатов работы по улучшению ОТ и материального поощрения всех категорий работников;
- проводят опрос (интервьюирование) персонала и руководителей разных уровней управления.

План опроса:

1. Изучение существующей практики управления ОТ и определение сильных и слабых сторон действующих регламентов и стандартов.
2. Изучение всех производственных операций и определение проблем в области ОТ.

3. Определение требований, предъявляемых к СУОТ заинтересованными лицами (пользователями).

4. Выявление барьеров на пути формирования *культуры труда*.

Работникам организации задают вопросы с учетом их компетенции. Опрос проводится в течение 2—3 недель. Всех работников заранее предупреждают об опросе, но содержание вопросов не разглашается. Информация, собранная в ходе опроса, считается конфиденциальной. Результаты анализа состояния ОТ и опроса работников организации учитывают при составлении спецификации СУОТ. Дополнительно используют *опросные листы* по специально разработанной форме. С помощью таких листов можно опросить практически всех работников организации.

Новый подход к формированию СУОТ в организации основан на принципах доступности, открытости, гласности. Это означает: общедоступность данных о состоянии УТ и ОТ, открытость работы контролирующих органов, информирование всех работников о происшествиях (авариях, инцидентах, микротравмах, несчастных случаях, профессиональных заболеваниях), создание условий, способствующих участию в управлении безопасностью труда — для всех работников организации и для работников др. организаций (поставщики и подрядчики), а также для потребителей продукции (работ, услуг).

Исходя из этих принципов была выстроена "звезда безопасности". Наличие ее составляющих в организации формирует основу безопасности и возможность создания комфортных УТ.

Документация. Следует определить, каким образом документировать СУОТ. Опыт показывает, что целесообразно разработать следующую документацию.

Руководство по СУОТ — своеобразный путеводитель по системе, включающий краткое описание системы и взаимосвязей между управлениями (отделами), должностными лицами организации.

Стандарты — более подробное описание взаимосвязей при осуществлении общих для организации процедур (напр., *методика* оценки рисков, регламент проведения внутреннего аудита СУОТ) и процедур управления конкретными операциями, которые являются значимыми для организации (напр., безопасность эксплуатации грузоподъемных машин, безопасность газового хозяйства, *электробезопасность* и т. п.).

Инструкции по ОТ — содержат требования, обеспечивающие безопасное выполнение работ на конкретных местах.

Отчеты (о деятельности в области ОТ) и *формы* (документы установленного образца).

В качестве дополнительного уровня документации (на крупных *предприятиях*) вводят, напр., агрегатные журналы, технологические карты, *наряды-допуски* и т. п.

Оценка работы. В мировой практике при оценке эффективности СУОТ используют данные об опасных факторах или возможных рисках. Оценка по показателям аварийности и травматизма (реактивные показатели) не всегда корректна. Целесообразно учитывать так называемые активные показатели, т. е. оценивать работу руководителей по достигнутым результатам в области ОТ. С активными показателями должны быть связаны и поощрения работников. Оценка работы руководителей и специалистов подразделений должна осуществляться ежемесячно. Руководитель подразделения (совместно с профсоюзной организацией) разрабатывает и утверждает Положение

о стимулировании работ по ОТ, учитывает активные показатели (факторы) в этой сфере. Реактивные показатели (пассивные факторы) могут влиять на оценку работы лишь тех лиц, которые имеют непосредственное отношение к тому или иному происшествию (несчастному случаю и др.).

К *активным факторам* относятся: обеспечение выполнения нормативных требований ОТ; соответствие УТ на рабочих местах санитарно-гигиеническим нормативам; динамика в оценке классов УТ, качество выполнения задач, планов по ОТ; проверка знаний руководителей и специалистов, состояние нормативно-технической и др. документации; своевременность и качество обучения персонала; число обходов, проверок, совещаний и т. п.; организация рационализаторской работы; эффективность работы по рассмотрению жалоб; кадровое обеспечение СУОТ; финансирование мероприятий по ОТ; организация и техническое обеспечение аудита.

К *пассивным факторам* относятся сведения о травматизме, профессиональных заболеваниях, об экономическом ущербе от несчастных случаев, аварий и пожаров, от загрязнения окружающей среды и др. происшествий, связанных с нарушениями действующих норм и правил по ОТ. Эту группу факторов подразделяют: на связанные (полностью или частично) с недостатками в работе СУОТ; связанные только с недостатками межотраслевой и отраслевой нормативной документации; связанные с несоблюдением установленных правил и норм самим пострадавшим.

В каждом подразделении не реже 1 раза в год должна проводиться комплексная проверка деятельности СУОТ, организуемая службой ОТ с привлечением специалистов др. подразделений или внешнего аудита.

Экономическое стимулирование подразделений, отдельных работников, специалистов и руководителей должно определяться по вкладу в реализацию *политики организации в области охраны труда*. При неудовлетворительной работе по ОТ руководители и специалисты привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности, а в определенных законом случаях к административной и уголовной ответственности. Лишение премий и др. меры воздействия должны применяться не только при ухудшении показателей травматизма, заболеваемости, аварийности, но и при выявлении нарушений, способных привести к угрозе жизни и здоровью персонала.

К формам индивидуального *материального стимулирования* относятся:

- дифференцированное премирование руководителей с учетом рейтинговых оценок состояния ОТ на основе активных показателей;
- премирование работников за длительную безаварийную работу;
- выплаты за рационализаторские предложения, направленные на улучшение ОТ (оригинальные и сформулированные на основе изучения специальной литературы, сообщений в прессе, опыта отечественных и зарубежных предприятий);
- выплаты за предложения и разработки по совершенствованию структуры ОТ, нормативно-технической документации;
- выплаты за выполнение дополнительных обязанностей, связанных, например, с информационным обеспечением, разработкой компьютерных программ, обучением персонала, *пропагандой охраны труда*, переводом иностранной литературы;
- введение коэффициентов к заработной плате за повышение *квалификации*, улучшение знаний по ОТ.

Неудовлетворительная оценка выставляется, если в подразделении (на участке, в смене, службе) происходили:

несчастные случаи вследствие неудовлетворительной организации производства работ, невыполнения требований ОТ;

аварийные остановки (отказы) оборудования (электрического, механического, энергетического) вследствие неудовлетворительной профилактики, неполного объема выполняемых работ;

пожары вследствие нарушения требований *пожарной безопасности*;

др. чрезвычайные ситуации вследствие нарушения требований технологической и экологической безопасности.

Основные направления государственной политики в области охраны труда

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда (ст. 210 ТК РФ) являются:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- государственное управление охраной труда;
- государственный контроль и надзор за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;
- государственная экспертиза условий труда;
- установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
- содействие общественному контролю над соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- разработка и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

Кроме того, в основные направления государственной политики входят:

- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
- подготовка специалистов по охране труда и повышение их квалификации;
- координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;
- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

- организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;
- обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;
- международное сотрудничество в области охраны труда;
- проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, ее субъектов и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Функции Правительства РФ в управлении охраной труда

Государственное управление охраной труда осуществляется в процессе объединения функций государства, работодателя и работника в области охраны труда.

Организация охраны труда регулируется главой 35 ТК РФ, Федеральным законом от 22 августа 2004 года №122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Государственное управление охраной труда – это деятельность государственных органов исполнительной власти, специально уполномоченных на исполнение на основании законодательных актов специальных разрешительных, надзорных и контрольных функций, направленных на:

- осуществление государственной политики по охране труда в различных сферах их деятельности;
- принятие и исполнение федеральных, отраслевых и региональных программ, направленных на создание благоприятных условий труда;
- реализацию законодательных норм, гарантирующих безопасность работников при осуществлении ими своих трудовых функций, профилактику и устранение нарушений требований охраны труда.

Согласно части 1 статьи 216 ТК РФ государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или поручается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и другими федеральными органами исполнительной власти.

Правительство Российской Федерации - орган государственной власти, осуществляющий исполнительную власть в Российской Федерации.

Согласно статье 13 Федерального Конституционного Закона от 17 декабря 1997 года №2-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации» (далее - ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации») Правительство Российской Федерации:

- осуществляет регулирование в социально-экономической сфере;

- обеспечивает единство системы исполнительной власти в Российской Федерации, направляет и контролирует деятельность ее органов;
- формирует федеральные целевые программы и обеспечивает их реализацию.

В статье 16 ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации» перечислены полномочия Правительства Российской Федерации в социально-экономической сфере:

«обеспечивает проведение единой государственной социальной политики, реализацию конституционных прав граждан в области социального обеспечения, способствует развитию социального обеспечения и благотворительности;

принимает меры по реализации трудовых прав граждан;

разрабатывает программы сокращения и ликвидации безработицы и обеспечивает реализацию этих программ;

обеспечивает проведение единой государственной миграционной политики;

принимает меры по реализации прав граждан на охрану здоровья, по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия;

содействует решению проблем семьи, материнства, отцовства и детства, принимает меры по реализации молодежной политики;

взаимодействует с общественными объединениями и религиозными организациями;

разрабатывает и осуществляет меры по развитию физической культуры, спорта и туризма, а также санаторно-курортной сферы».

Функции Федеральных министерств и ведомств в сфере охраны труда регламентируются соответствующими нормативными актами об этих учреждениях.

Согласно части 2 статьи 216 ТК РФ:

«Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда».

Так, например, Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору осуществляются согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 30 июля 2004 года №401 «О федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» (далее – Постановление №401) специальные функции по принятию нормативных правовых актов, контролю и надзору в сфере охраны окружающей среды в части, касающейся ограничения негативного техногенного воздействия (в том числе в области обращения с отходами производства и потребления), безопасного ведения работ, связанных с пользованием недрами, охраны недр, промышленной безопасности, безопасности при использовании атомной энергии (за исключением деятельности по разработке, изготовлению, испытанию, эксплуатации и утилизации ядерного оружия и ядерных энергетических установок военного назначения), безопасности электрических и тепловых установок и сетей (кроме бытовых установок и сетей), безопасности гидротехнических сооружений на объектах промышленности и энергетики, безопасности производства, хранения и применения взрывчатых материалов промышленного назначения, а также специальные функции в области государственной безопасности в указанной сфере.

Согласно части 3 статьи 216 ТК РФ государственное управление охраной труда на территории субъекта Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъекта в сфере охраны труда в пределах его полномочий.

Некоторые полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть делегированы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

В соответствии со статьями 43, 44 ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации» Правительство Российской Федерации осуществляет контроль за деятельностью органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, способствует взаимодействию федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Нормативные акты, имеющие непосредственное отношение к сфере охраны труда разрабатываются и принимаются различными министерствами и ведомствами в целях исполнения Конституции Российской Федерации, Федерально-Конституционных и Федеральных законов, Указов Президента, Постановлений Правительства.

В п. 5.2 Постановления Правительства РФ от 19.06.2012 №610 "Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации" указано, какие нормативные правовые акты самостоятельно принимает Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.

Содержание и функции государственного надзора по охране труда

Одной из гарантий реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда является надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) и ее территориальные органы (государственные инспекции труда республик, краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов, районов и городов) образуют единую централизованную систему надзора и контроля за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда на предприятиях всех форм собственности.

Функции федеральной службы по труду и занятости:

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;
- установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- осуществления органами государственной власти субъектов Российской Федерации переданного полномочия Российской Федерации по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными
- государственных стандартов социального обслуживания;
- надзор и контроль за нормативно-правовым регулированием, осуществляемым органами государственной власти субъектов Российской Федерации в части социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

- надзор и контроль за осуществлением социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- 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, исчислением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

осуществляет контроль за:

- прохождением гражданами альтернативной гражданской службы и увольнением с неё;
- расходом органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации средств, предоставляемых в виде субвенций из федерального бюджета на осуществление переданных полномочий, в пределах своей компетенции;
- обеспечением государственных гарантий в области занятости населения в части социальной поддержки безработных граждан
- порядком установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- деятельностью органов опеки и попечительства в отношении совершеннолетних недееспособных или не полностью дееспособных граждан.