

О. Н. КУЛИКОВ, Е. И. РОЛИН

ОХРАНА ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

УЧЕБНИК

*Рекомендовано
Федеральным государственным учреждением
«Федеральный институт развития образования»
в качестве учебника для использования
в учебном процессе образовательных учреждений,
реализующих программы начального
профессионального образования
по профессиям строительного профиля*

*Регистрационный номер рецензии 050
от 12 марта 2010 г. ФГУ «ФИРО»*

9-е издание, стереотипное



Москва
Издательский центр «Академия»
2013

УДК 624(075.32)
ББК 65.247:38я122
К90

Рецензент —
инженер по охране труда ООО «ПрофСтройВега» А. Ф. Дмитриев

Куликов О. Н.

К90 Охрана труда в строительстве : учебник для нач. проф. образования / О. Н. Куликов, Е. И. Ролин. — 9-е изд., стер. — М. : Издательский центр «Академия», 2013. — 416 с.

ISBN 978-5-7695-9964-4

Учебник может быть использован при освоении междисциплинарных курсов, входящих в профессиональный цикл всех строительных профессий в соответствии с ФГОС НПО.

Изложены общие вопросы трудового законодательства, организации охраны труда в строительстве, безопасной организации и проведения всех видов строительного-монтажных работ (от нулевого цикла до отделочных работ). Описаны основные методы безопасной эксплуатации строительных машин и оборудования, электро- и пожарной безопасности, а также средства индивидуальной защиты работающих от опасных и вредных производственных факторов. Рассмотрены вопросы по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве.

Для учащихся учреждений начального профессионального образования.

УДК 624(075.32)
ББК 65.247:38я122

Оригинал-макет данного издания является собственностью Издательского центра «Академия», и его воспроизведение любым способом без согласия правообладателя запрещается

© Куликов О. Н., Ролин Е. И., 2011
© Образовательно-издательский центр «Академия», 2011
© Оформление. Издательский центр «Академия», 2011

ISBN 978-5-7695-9964-4

Данный учебник является частью учебно-методического комплекта по профессиям строительного профиля.

Учебно-методические комплекты нового поколения включают в себя традиционные и инновационные учебные материалы, позволяющие обеспечить изучение общеобразовательных и общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей. Каждый комплект содержит учебники и учебные пособия, средства обучения и контроля, необходимые для освоения общих и профессиональных компетенций, в том числе и с учетом требований работодателя.

Учебные издания дополняются электронными образовательными ресурсами. Электронные ресурсы содержат теоретические и практические модули с интерактивными упражнениями и тренажерами, мультимедийные объекты, ссылки на дополнительные материалы и ресурсы в Интернете. В них включен терминологический словарь и электронный журнал, в котором фиксируются основные параметры учебного процесса: время работы, результат выполнения контрольных и практических заданий. Электронные ресурсы легко встраиваются в учебный процесс и могут быть адаптированы к различным учебным программам.

Учебно-методический комплект разработан на основании Федерального государственного образовательного стандарта начального профессионального образования с учетом его профиля.

В Российской Федерации уделяется большое внимание охране труда.

Улучшение условий труда, устранение причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, дальнейшее совершенствование законодательства о труде являются у нас государственными задачами.

Наряду с непосредственными работами в области охраны труда огромное значение для улучшения условий труда имеют и мероприятия технического характера: широкое внедрение новой техники, механизация и автоматизация производства, применение новых технологических процессов.

Осуществление в строительстве комплексной механизации основных производственных процессов позволит ликвидировать ручные погрузочно-разгрузочные работы и исключить тяжелый ручной труд основных и многих вспомогательных производственных операций.

Увеличение и значительное обновление парка строительных машин и индустриализация строительства качественно изменяют труд строителей.

Служба охраны труда строительно-монтажных организаций и профсоюзная общественность, участвующая в работе по охране труда, должны правильно использовать существенные преобразования в способах производства строительно-монтажных работ и способствовать созданию таких условий труда на стройках, при которых не может возникнуть угроза для жизни и здоровья работающих.

Особое внимание необходимо обращать на безопасность эксплуатации строительных машин, механизмов и оборудования, так как при общем снижении травматизма в строительстве удельный вес несчастных случаев, связанных с обслуживанием строительных машин, возрастает. Следует также уделять внимание требованиям электробезопасности, пожарной безопасности, обеспечению безопасности на погрузочно-разгрузочных работах и при работах на высоте.

В условиях современной строительной площадки при большой насыщенности ее строительными машинами и механизмами и одновременном производстве работ многими субподрядными организациями строгое соблюдение требований техники безопасности не может быть обеспечено только инженерно-техническими работниками и работниками службы охраны труда. Личная и коллективная безопасность работающих может быть обеспечена только при правильном отношении к требованиям охраны труда всех членов коллектива.

ПРАВОВАЯ ОСНОВА ОХРАНЫ ТРУДА

1.1. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее в себя право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ТК РФ) и иными федеральными законами;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

1.2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Основными законодательными актами, регламентирующими деятельность в области безопасного ведения работ, являются Конституция РФ 1993 г., Трудовой кодекс Российской Федерации — Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральный закон от 24.07.98 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», где изложены основные направления государственной политики в области охраны труда:

- 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 об охране труда, а также федеральных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

- государственное управление охраной труда;
- государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- 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, неустраняемыми при современном техническом уровне производства и организации труда;
- координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;
- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
- подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда;
- организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и материальных последствиях;
- обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;
- международное сотрудничество в области охраны труда;
- проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами,

лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

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

1.3. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

Государственный стандарт устанавливает термины и определения основных понятий в области безопасности труда. Термины, установленные стандартом, обязательны для применения в документации всех видов, технической и справочной литературе. В настоящем учебнике применены термины и определения, установленные действующим законодательством, Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Конвенциями МОТ 148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах» (ратифицирована 29.03.88 № 8694-X1), и МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (ратифицирована Государственной Думой 24.09.2010 и одобрена Советом Федерации 29.09.2010).

Применяются следующие основные термины и определения основных понятий безопасности труда.

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 другие мероприятия.

Условия труда — это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор — это производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор — это производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

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

Несчастный случай на производстве — это случай, произошедший с работающим, связанный с воздействием на него опасно-го производственного фактора.

Рабочая зона — это пространство высотой до 2 м над уровнем пола или площадки, в котором находятся места постоянного или временного пребывания работающих в процессе их трудовой деятельности.

Рабочее место — это место, на котором работник должен находиться или на которое ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Постоянное рабочее место — это место, на котором работающий находится большую часть (более 50 % или более 2 ч непрерывно) своего рабочего времени, если при этом работа осуществляется в различных пунктах рабочей зоны; постоянным рабочим местом считается вся рабочая зона.

Строительная площадка — это производственная территория, выделяемая в установленном порядке для размещения строительных сооружений, машин, материалов, конструкций, производственных и санитарно-бытовых помещений и коммуникаций, используемых в процессе возведения строительных зданий и сооружений.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников — это технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных или опасных производственных факторов, а также для защиты их от загрязнения.

Сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности) — это документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда.

Производственная деятельность — это совокупность действий людей с применением орудий труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя про-

изводство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Производственная санитария — это система организационных, гигиенических и санитарно-технических мероприятий и средств, предотвращающих воздействие на работающих вредных производственных факторов.

Техника безопасности — это система организационных и технических мероприятий и средств, предотвращающих воздействие на работающих опасных производственных факторов.

Пожарная безопасность — это состояние объекта, при котором исключается возможность пожара, а в случае его возникновения предотвращается воздействие на людей опасных факторов пожара и обеспечивается защита материальных ценностей.

Работодатель — это организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

Работник — это физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора, соглашения.

Организация — это предприятие, учреждение либо другое юридическое лицо независимо от форм собственности и подчиненности.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Что такое охрана труда?
2. Что называют опасным и вредным факторами?
3. Что такое рабочее место и рабочая зона?
4. Что такое условия труда?
5. Что такое средства защиты?

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

2.1. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 91) **рабочее время** — это 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 законами и другими нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 ч в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

Для инвалидов продолжительность рабочего дня устанавливается в соответствии с медицинским заключением.

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

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

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 ч.

Ночным временем считается время с 22 до 6 ч.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 ч. Это положение не распространяется на работников, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, и на работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины; инвалиды; работники, не достигшие возраста 18 лет.

Сверхурочной признается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Основанием для привлечения работодателем работников к сверхурочным работам (с их письменного согласия) являются:

- выполнение работ, необходимых для обороны страны, предотвращения производственной аварии либо устранения последствий такой аварии или стихийного бедствия;
- производство общественно необходимых работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное отопление, освещение, водо- и газо-снабжение, а также функционирование канализации, транспорта и связи;
- необходимость выполнения (завершения) начатой работы, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленного числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы

может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- производство временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- продолжение работы, не допускающей перерыва, при неявке сменяющего работника, когда работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии со ст. 99 ТК РФ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

2.2. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

Ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически 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.

Сменная работа — работа в две, три или четыре смены — вводится в тех случаях, когда длительность производственного процес-

са превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

2.3. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей, может быть использовано им по его усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Перерывы в течение рабочего дня (смены). В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 ч и не менее 30 мин, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

Если по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, то работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов,

обусловленных технологий и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

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

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 ч.

Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) и нерабочие праздничные дни. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых): при пятидневной рабочей неделе — два выходных дня в неделю; при шестидневной рабочей неделе — один выходной день в неделю.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Если в организациях приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, то выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

Нерабочие праздничные дни в Российской Федерации установлены в соответствии со ст. 112 ТК РФ.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной переносится на рабочий день, следующий за праздничным.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни. При этом нормативный правовой акт Правительства РФ о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее, чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее, чем за 2 мес до календарной даты устанавливаемого выходного дня. В целях рационального использования работ-

никами выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия при необходимости:

- предотвращения производственной аварии или катастрофы, устранения их последствий либо стихийного бедствия;
- предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- выполнения срочных, заранее непредвиденных работ, от которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Отпуска. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 мес его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения этого срока.

Отпуском за второй и последующие годы работы можно воспользоваться в любое время рабочего года согласно очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации. Эта очередность определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжитель-

ность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

2.4. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Особенности регулирования труда — нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также с другими основаниями устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно ТК РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

2.4.1. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и 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 утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Феде-

рации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (утверждены Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.07.78 № 240/П 10-3).

Советом Министров — Правительством РФ принято Постановление от 06.02.93 № 105, в котором установлены нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную:

Масса поднимаемого и перемещаемого груза, кг:

при чередовании с другой работой (до двух раз в час)	10
постоянно в течение рабочей смены	7

Работа, кДж (кгс · м), совершаемая в течение каждого часа рабочей смены при подъеме груза:

с рабочей поверхности	17,2 (1 750)
с пола	8,3 (850)

В соответствии с этим нормативным документом в массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки; кроме того, при перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 9,8 Н (10 кгс).

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

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы 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.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 ч продолжительностью не менее 30 мин каждый.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки

выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее 1 ч.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

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

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

2.4.2. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет

Лица, не достигшие 15-летнего возраста, на работу не принимаются. В исключительных случаях с разрешения комитета профсоюза могут приниматься на работу лица, достигшие возраста 14 лет.

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную (табл. 2.1) утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 07.04.99 № 7 (зарегистрировано в Минюсте РФ 01.07.99 № 1817).

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

При организации труда подростков следует соблюдать ограничения по применению их труда согласно Перечню тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержденному Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163.

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.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет.

Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

Таблица 2.1. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную

Характер работы, показатели тяжести труда	Предельно допустимая масса груза, кг							
	Юноши				Девушки			
	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены: постоянно (более двух раз в час) при чередовании с другой работой (до двух раз в час)	6	7	11	13	3	4	5	6
	12	15	20	24	4	5	7	8
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены: подъем с рабочей поверхности подъем с пола	400	500	1 000	1 500	180	200	400	500
	200	250	500	700	90	100	200	250

Примечания: 1. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

2. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковок.

3. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие, Н (кгс), не должно превышать:

для юношей в возрасте 14 лет — 118 (12), 15 лет — 147 (15), 16 лет — 196 (20), 17 лет — 235 (24);

для девушек в возрасте 14 лет — 39 (4), 15 лет — 49 (5), 16 лет — 69 (7), 17 лет — 78 (8).

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.

2.5. ЛЬГОТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

В соответствии с Федеральным законом от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (ст. 210) одним из направлений государственной политики в области охраны труда является предоставление работникам льгот и компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

Российским законодательством предусмотрены следующие льготы и компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ);
- ежегодный дополнительный отпуск (ст. 116... 119 ТК РФ);
- повышенная оплата труда (ст. 146... 150 ТК РФ);
- досрочный выход на пенсию (ст. 12 Закона РФ от 20.11.90 № 340-1 «О государственных пенсиях в Российской Федерации»);
- бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 ТК РФ);
- бесплатное лечебно-профилактическое питание;
- бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);
- бесплатная выдача мыла и других моющих средств (ст. 212 ТК РФ).

Рабочие в целях оздоровления условий труда и повышения работоспособности обеспечиваются питьевой водой из расчета 4... 5 л на человека в смену. Работающие на высоте, а также машинисты землеройных и дорожных машин, крановщики и другие рабочие, которые по условиям производства не имеют возможности покинуть рабочее место, должны обеспечиваться питьевой водой в групповых или индивидуальных термосах непосредственно на рабочих

местах. При пользовании групповыми термосами или флягами необходимо иметь стаканчики однократного пользования. На строительных площадках при отсутствии централизованного водоснабжения предусматриваются установки для приготовления кипяченой воды. Для указанных целей можно использовать пункты питания.

Среднее количество питьевой воды для одного рабочего составляет: 1,0 ... 1,5 л зимой; 3,0 ... 3,5 л летом. Температура питьевой воды должна быть не ниже 8 и не выше 20 °С.

2.6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПРАВИЛ ОХРАНЫ ТРУДА

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; невыполнении обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда, либо препятствующие деятельности представителей органов государственного надзора и контроля, а также общественного контроля, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Дисциплинарная ответственность применяется за совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Административная ответственность применяется за нарушения, за которые не предусмотрена уголовная ответственность.

За совершение административных правонарушений могут устанавливаться и применяться следующие административные наказания:

- предупреждение;
- административный штраф;
- возмездное изъятие орудия совершения или предмета административного правонарушения;
- конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения;
- лишение специального права, предоставленного физическому лицу;
- административный арест;
- административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;
- дисквалификация.

Административный штраф является денежным взысканием и может выражаться в величине, кратной:

- минимальному размеру оплаты труда (без учета районных коэффициентов), установленному федеральным законом на момент окончания или пресечения административного правонарушения;
- стоимости предмета административного правонарушения на момент окончания или пресечения административного правонарушения.

Сумма административного штрафа подлежит зачислению в бюджет в полном объеме в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Материальная ответственность может быть двух видов:

- материальная ответственность работника за нанесенный им ущерб предприятию (работодателю);
- материальная ответственность предприятия (работодателя) перед работником за нанесенный ему ущерб на работе, например в результате несчастного случая по вине работодателя.

Работодатель компенсирует дополнительные расходы, связанные с возмещением ущерба, причиненного работнику (лечение, протезирование и т. д.), если они не покрываются пенсией или страховыми выплатами. В случае гибели пострадавшего право на дополнительные выплаты переходит к его иждивенцам.

Уголовный кодекс РФ и Кодекс об административных правонарушениях устанавливают формы и виды ответственности работодателей и должностных лиц, виновных в нарушении законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, в невыполнении обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда, либо препятствующих деятельности представителей органов государственного надзора и контроля, общественного контроля, а также формы и виды ответственности работников.

Уголовная ответственность определяется судом. Различные меры уголовной ответственности установлены в следующих статьях Уголовного кодекса РФ: 143¹ (нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда), 216¹ и 216² (нарушение правил безопасности при ведении горных, строительных и иных работ), 236¹ и 236² (нарушение санитарно-эпидемиологических правил), 237¹ и 237² (сокрытие или искажение информации о событиях, фактах или явлениях, создающих опасность для жизни или здоровья людей либо для окружающей среды, совершенные лицом, обязанным обеспечивать население такой информацией), 219 (нарушение правил пожарной безопасности), 238 (выпуск или продажа товаров, выполнение работ либо оказание услуг, не отвечающих требованиям безопасности), 264 (нарушение правил дорожного движения и эксплуатации транспортных средств).

2.7. НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

В качестве основных прав граждан Конституция РФ закрепила право на охрану здоровья (ст. 41) и право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ст. 37). Не менее важны и другие права в самой распространенной сфере человеческих отношений — сфере труда.

Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- самозащита работниками трудовых прав.

Для обеспечения правопорядка существует целая система органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства в этой области. Цель деятельности этих органов заключается в том, чтобы прежде всего не допустить нарушений. В зависимости от субъектов, осуществляющих надзор и контроль, принято считать, что надзорные функции носят преимущественно властный государственный характер, они осуществляются государственными органами. Контроль в большей мере связан с общественными функциями — профсоюзами, хотя законодательство использует термин «контроль» и применительно к государственным органам.

Органы надзора, обладая определенными властными полномочиями, вправе не только проводить соответствующие проверки на поднадзорных и подконтрольных объектах, но и давать администрации обязательные юридические указания об устранении выявленных нарушений или воздержании от принятия тех или иных решений. Неисполнение администрацией указаний влечет за собой определенные правовые последствия. Ее решения признаются недействительными, нарушенные права работника подлежат восстановлению, а виновные должностные лица привлекаются к ответственности.

Государственный надзор 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.

Законодательство различает следующие формы надзора и контроля: предварительный, текущий и последующий. Цель **предварительного надзора и контроля** заключается в том, чтобы предупредить и не допустить принятия незаконных решений. **Текущий надзор и контроль** проводится повседневно и позволяет как предупредить, так и выявить уже допущенные нарушения. **Последующий надзор и контроль** должен выявить уже допущенные нарушения трудового законодательства и восстановить нарушенные права.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют органы Федеральной инспекции труда.

Федеральная инспекция труда (ст. 354 ТК РФ) — единая централизованная система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда всеми организациями и физическими лицами, на которых оно распространяется. Ее основной задачей является обеспечение защиты трудовых прав граждан,

в том числе право на безопасные условия труда. В своей деятельности Федеральная инспекция труда взаимодействует с другими федеральными органами надзора и контроля.

Государственный надзор за соблюдением правил безопасного выполнения работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами Федеральной инспекции труда осуществляют федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности.

Правительство РФ своим Постановлением от 30.07.2004 № 401 утвердило **Федеральную службу по экологическому, технологическому и атомному надзору**. Данная служба является регулирующим органом по Конвенции о ядерной безопасности и компетентным органом Российской Федерации по Базельской конвенции о контроле за трансграничной перевозкой опасных отходов и их удалением, осуществляет нормативное правовое регулирование по вопросам взимания платы за негативное воздействие на окружающую среду. На Федеральную службу возлагаются полномочия по осуществлению надзора за деятельностью уполномоченных государственных и муниципальных органов по контролю за соблюдением требований градостроительного и жилищного законодательства, обязательных норм и правил, регулирующих строительную деятельность в области обеспечения прочности, устойчивости, эксплуатационной надежности зданий и сооружений.

В Федеральную службу входят:

- Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности (ст. 366 ТК РФ), который следит за соблюдением норм по охране труда в организациях угольной, горно-рудной, горно-химической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геолого-разведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности;
- Государственный энергетический надзор (ст. 367 ТК РФ) и его органы, которые ведут надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок;
- Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью (ст. 369 ТК РФ), который осуществляет над-

зор за безопасностью при производстве и использовании атомной энергии, ядерных материалов, радиоактивных веществ и изделий на их основе.

Органы **Государственного пожарного надзора**, входящие в систему МЧС России, осуществляют надзор за соблюдением правил и норм, направленных на предотвращение пожаров, обеспечение безопасности людей в случае пожара, оснащение организаций средствами противопожарной защиты и пожарной техникой, а также за выполнением других правил пожарной безопасности.

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор, в настоящее время Роспотребнадзор (ст. 368 ТК РФ), осуществляется федеральным органом исполнительной власти по надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия за соблюдением организациями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил.

Общественный контроль за обеспечением прав работников на охрану труда осуществляют профсоюзы (ст. 370 ТК РФ), а также иные уполномоченные работниками представительные органы, которые вправе создавать с этой целью собственные инспекции и избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

Уполномоченный наделяется значительными правами. Так же как и государственный инспектор, он может потребовать приостановки работ при наличии непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, направить руководителю организации обязательное для рассмотрения представление об устранении выявленных нарушений, обратиться в соответствующие органы по поводу привлечения к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда на производстве или сокрытии негативных фактов.

Уполномоченные трудового коллектива выбираются общим собранием на срок не менее двух лет. Они должны периодически отчитываться перед коллективом и могут быть отозваны до истечения срока действия их полномочий, если не выполняют своих функций. Организация выборов возлагается на профсоюзы или иные уполномоченные работниками представительные органы.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Какая установлена продолжительность рабочего времени?
2. Для каких работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени?

3. С какого возраста допускается прием на работу несовершеннолетних рабочих и служащих?
4. Какая продолжительность рабочего дня установлена для несовершеннолетних рабочих и служащих?
5. Какие виды ответственности предусмотрены законодательством за нарушение требований охраны труда?
6. Какие организации осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда?
7. Какова роль профсоюзов в осуществлении надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда?