

УДК 34.03

Капустина У.Д., обучающаяся по программе бакалавриата 2 курса
Волго-вятского института (филиала) Университета имени О.Е. Кутафина
(МГЮА), г. Киров

Kapustina UD, 2nd year undergraduate student
Volgo-Vyatka Institute (branch) O. E. Kutafin University (MSAL), Kirov

**К ВОПРОСУ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ ПРИ ОПАСНЫХ И ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА****TO THE QUESTION ABOUT THE SPECIFICS OF REGULATING LA-
BOR RELATIONS UNDER DANGEROUS AND HARMFUL WORKING
CONDITIONS**

Аннотация. Обеспечение безопасных условий труда человека является актуальной проблемой и главной целью, к которой стремится государство. Анализируя научную литературу, автор приходит к выводу, что тема "вредных и опасных условий труда" раскрыта недостаточно. В статье рассматриваются гарантии и меры защиты работающих во вредных условиях. Приведен анализ регулирования трудовых отношений при опасных и (или) вредных условиях труда в обособленном подразделении ООО «Жешартский ЛПК» в пгт Демьяново Подосиновского района Кировской области.

Annotation. Ensuring safe working conditions for a person is an urgent problem and the main goal that the state strives for. Analyzing the scientific literature, the author comes to the conclusion that the topic "harmful and dangerous working conditions" is not fully disclosed. This article discusses the guarantees and measures of protection of workers working in harmful conditions. The features of regulation of labor relations under dangerous and (or) harmful working conditions in a separate subdivision of the limited liability company "Zheshartsky LPC" in the village of Demyanovo, Podosinovsky district of the Kirov region are analyzed.

Ключевые слова: вредные и опасные условия труда, меры защиты от влияния вредных условий труда, охрана труда и здоровья работников, трудовое законодательство, нормативы безопасности труда, средства индивидуальной и коллективной защиты, гарантии и компенсации.

Keywords: harmful working conditions, dangerous working conditions, measures of protection from the influence of harmful working conditions, occupational safety and health of workers, labor legislation, labor safety standards, means of individual and collective protection, guarantees and compensation.

Здоровье человека входит в число приоритетных задач современного общества. Обеспечение безопасных условий труда работника на предприятии является актуальной проблемой и главной целью, к достижению которой стремится государство. Конституция Российской Федерации провозглашает наше государство социальным, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, охрану труда и здоровья людей (ст. 7); каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ч. 3 ст. 37) [1].

Говоря об уровне охраны труда в РФ, важно отметить, что российское законодательство стремится соответствовать международным стандартам. Положения актов Международной организации труда (МОТ) отражены и применяются практически во всех национальных правовых нормах. Тем не менее, проблема охраны труда - защиты жизни и здоровья работников, обеспечения безопасности на производстве - остается весьма серьезной.

В соответствии с Конституцией РФ трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов. Однако не везде субъектами Российской Федерации нормативные правовые акты в области охраны труда приняты.

Наличие опасных и вредных факторов на производстве не редкость, и работник попадает под их непосредственное влияние, выполняя трудовую деятельность. К вредным факторам относятся: загрязнение воздуха, климатические условия, шумы, в том числе вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения и т.д. При анализе научной литературы, мы видим, что, несмотря на наличие многочисленных публикаций по вопросам охраны труда, тема "вредных и опасных условий труда" раскрыта недостаточно полно.

Задача государства в области охраны труда - попытаться полностью исключить вредные и опасные факторы производственной среды на всех рабочих местах. Однако следует признать, что вредные факторы так или иначе присутствуют в современном производстве и при существующем техническом и технологическом уровне производства и труда их невозможно полностью исключить. Значит, основная задача должна быть сформулирована иначе. Она должна заключаться в том, чтобы обязать работодателя максимально снизить воздействие на работников вредных и опасных факторов производственной среды и трудовых процессов.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ условия труда, оговариваемые в трудовом договоре, должны соответствовать требованиям охраны труда[2].

На основании статьи 209 Трудового кодекса РФ под охраной труда следует понимать систему сохранения и защиты жизни и здоровья человека в процессе трудовой деятельности, которая включает правовые, техни-

ческие, санитарно-гигиенические, организационные, социально-экономические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия[2].

Как отмечает Макевкина А.С., использование термина «сохранение» не совсем удачно. Охрана труда должна именно обеспечиваться, потому как термин «обеспечение» несет в себе более активный смысловой оттенок, чем сохранение[3, с.82].

Следует также учитывать позицию известных ученых В.С. Андреева, А.С. Пашкова, О.В. Смирнова и В.И. Смолярчука. Они отмечают, что "охрана труда и здоровья работников является неотъемлемой чертой организации труда "[4,с. 103]. Условием возникновения права на охрану труда является вступление в трудовые правоотношения. При этом важно понимать и учитывать, что характер работы и особенности условий труда должны определять степень защиты, в которой нуждается работник, а не наличие такой защиты.

Все опасные и вредные производственные факторы в соответствии с ГОСТ 12.0.003-74 подразделяются на химические, физические, биологические и психофизиологические [5]. Мерами по предупреждению неблагоприятного воздействия на работников данных производственных факторов являются:

- 1) обучение и проверка знаний работников;
- 2) установление государственных нормативов безопасности труда;
- 3) использование средств коллективной и индивидуальной защиты.

Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (ред. от 20.06.2011) «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет » запрещает использовать труд на таких работах лиц, не достигших возраста 18 лет[6].

Работникам, выполняющим работу во вредных и (или) опасных условиях труда необходимо проходить медосмотр, как при трудоустройстве, так и периодически в процессе работы, что предусмотрено ст. 185 ТК РФ[2]. Работающие в условиях повышенной опасности либо под влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже 1 раза в 5 лет (ч. 6 ст. 185 ТК РФ). Помимо медосмотра работник обязан проходить проверку знаний в области охраны труда и обучение по оказанию первой помощи пострадавшим не реже чем 1 раз в 3 года.

Статьи 116, 117 Трудового кодекса РФ определяют виды работ с вредными (или) опасными условиями труда, которые дают право на дополнительный оплачиваемый отпуск, минимальной продолжительности семь календарных дней. Опасными условиями труда считаются работы на радиоактивно загрязненных территориях; подземные и открытые горные работы; другие работы, связанные с воздействием вредных физических, химических, биологических и иных факторов, оказывающих неблагоприятное воздействие на здоровье человека[2].

Трудовым кодексом РФ также урегулирован размер оплаты за работу с вредными (или опасными) условиями труда. Так, статья 147 ТК РФ закрепляет положение о том, что оплата труда работников, занятых на работах с вредными (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере[2]. Минимальный размер повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными (или опасными) условиями труда, согласно закону, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Каждый работодатель обязан своевременно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих рисках и их уровне, о принимаемых мерах по их защите от вредных и (или) опасных производственных элементов. В свою очередь работник имеет право на получение достоверной и актуальной информации об использовании приборов, оборудования и (или) комплексов (систем), обеспечивающих дистанционное видео -аудио -наблюдение.

На основании статей 221, 222 ТК РФ, нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты (СИЗы) и смывающих средств работникам устанавливаются работодателем на основании единых Типовых норм выдачи и с учетом результатов специальной оценки условий труда[2]. Работающим на предприятиях с вредными условиями труда выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача вышесказанного может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости продуктов на основании письменного заявления.

Также Трудовым кодексом РФ предусмотрено, что работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, работодатель обязан предоставить дополнительные гарантии и компенсации в целях уменьшения воздействия вредных факторов, а также соблюдать установленные для некоторых категорий работников ограничения, в частности устанавливать перерывы для

отдыха, включаемые в рабочее время; предоставлять дополнительные и удлиненные отпуска[2].

Компенсации за работу с вредными и опасными факторами производства – это те средства, которые устанавливаются в целях возмещения работникам физических, умственных, эмоциональных и иных нагрузок, полученных в результате трудового процесса, приводящих к ухудшению здоровья. К таким средствам относят сокращение рабочего времени, установление повышенной оплаты труда, предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Согласно Руководству «Р 2.2.2006-05. 2.2. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда », при работе во вредных условиях труда применяется защита временем[7]. Случаи, прописанные в Руководстве: защита временем при работе в условиях нагревающего микроклимата, при воздействии аэрозолей, при воздействии шума, вибрации, контактного ультразвука.

В качестве примера рассмотрим особенности регулирования трудовых отношений при опасных и (или) вредных условиях труда в обособленном подразделении общества с ограниченной ответственностью «Жешартский ЛПК» в пгт Демьяново Подосиновского района Кировской области[8]. На данном предприятии ведутся следующие виды опасных работ: лущение шпона, резка шпона, сортировка шпона, сушка шпона, ремонтно - монтажные работы, высотные работы, строительные работы, электро - сварочные работы.

В целях минимизации вреда здоровью работников ОП ООО «ЖЛПК», согласно Приказу №95 «О проведении инструктажей », руководители производственных и структурных подразделений обязаны обеспечить обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а в процессе трудовой деятельности – проведение периодического обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда. Работники, впервые поступившие на работы, либо имеющие перерыв в работе по профессии более года, проходят обучение и проверку знаний требований охраны труда в течение первого месяца после назначения на эти работы.

Также, Приказом №93 в целях защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов установлено обязательное правило о ношении спецодежды работниками

ОП ООО «Жешартский ЛПК» в течение всего рабочего дня (смены) при выполнении ими своих трудовых обязанностей.

В соответствии с Положением о возложении функций по обеспечению безопасных условий и охраны труда в ОП ООО «Жешартский ЛПК», перечень профессий и должностей работников, которым предусматривается бесплатная выдача спецодежды, специальной обуви и других СИЗ, составляется на основании типовых отраслевых норм бесплатной выдачи СИЗ работниками отдела по охране труда и утверждается единоличным руководителем общества.

Существуют специальные нормы выдачи спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты. Для каждой категории работников и административно -управленческого персонала свой комплект СИЗ.

Так, управленческий персонал снабжается

1. Костюмом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий,
2. Ботинками кожаными с защитным подноском,
3. Курткой для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке.

Рабочие обеспечиваются специальными СИЗ для каждого времени года.

Рабочим выдаются костюмы от вредных биологических факторов; аэрозоли для защиты от мошки, клещей; хлопчатобумажные костюмы с водоотталкивающей пропиткой, кирзовые сапоги, защитные очки, перчатки диэлектрические и перчатки с полимерным покрытием, боты или галоши диэлектрические, щиток защитный лицевой, сигнальные жилеты, каски, СИЗ органов дыхания фильтрующее, наушники противошумные, зимой – валенки, утепленные ботинки, куртки, рукавицы.

В целях улучшения ухода за средствами индивидуальной защиты работодатель может выдавать работникам 2 комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.

Таким образом, мы видим, что на предприятии «ЖЛПК» обеспечение регулирования трудовых отношений при опасных и вредных условиях труда не только закреплено в локальных нормативных актах, но и соблюдается на практике в полной мере.

Обеспечение здоровых и гигиеничных условий труда, внедрение новых и совершенных средств защиты являются одними из важнейших условий развития экономики в целом. В то же время, следует отметить, что трудовое законодательство признает,

что безопасных и безвредных условий труда создать невозможно, однако важно стремиться к минимизации рисков (ст. ст. 209.1, 210 ТК РФ)[2].

Так, с одной стороны, государство законодательно гарантирует право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ), возлагает на работодателей обязанность по обеспечению безопасности работников (ст. 214 ТК РФ)[2].

С другой стороны, государство признает возможность работы сотрудников во вредных или опасных условиях труда. "Каждый работник имеет право на компенсации, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, при выполнении работ с вредными или опасными условиями труда", о чем гласит ст. 216 ТК РФ[2].

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.10.2023). – Текст: электронный.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) // [Электронный ресурс] – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/a27a5d7c98ba143d27f5e64783c1943fa1cd2135/ (дата обращения 01.10.2023). – Текст: электронный.
3. Макевкина А.С. Понятие охраны труда по российскому трудовому праву: дис. ... канд. юрид. наук. - Барнаул, 2015. - 172 с.
4. Андреев В.С., Пашков А.С., Смирнов О.В., Смолярчук В.И. Проблемы общей части советского трудового права // Правоведение. 1980. № 2. – 162 с.
5. ГОСТ 12.0.003-74 : дата введения 1976-01-01. – М : Система стандартов безопасности труда. Часть 1, 2002. – 8 с.
6. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет : Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000. – № 163.
7. Р 2.2.2006-05. 2.2. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Утв. главным государ-

ственным санитарным врачом РФ 29.07.2005. - Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_85537/ // (дата обращения 01.10.2023). - Текст: электронный.

8. United Panel Group : сайт. – URL: <https://upgweb.ru/about/> (дата обращения: 08.10.2023)
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 6-е, испр., доп. и перераб. / отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. — М.: «КОН ТРАКТ»: ИНФРА-М, 2014. — 1680 с.

References

1. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12.12.1993 with amendments approved during the all-Russian vote on 01.07.2020) // SPS "Consultant plus". – Access mode: <http://www.consultant.ru/> (accessed 01.10.2023). – Text: electronic.
2. The Labor Code of the Russian Federation No. 197-FZ of 30.12.2001 (with amendments and additions, intro. effective from 01.09.2023) // [Electronic resource] – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/a27a5d7c98ba143d27f5e64783c1943fa1cd2135/ (accessed 01.10.2023). – Text: electronic.
3. Makevkina A.S. The concept of labor protection in Russian labor law: dis. ... cand. jurid. sciences'. - Barnaul, 2015. – 172 p.
4. Andreev V.S., Pashkov A.S., Smirnov O.V., Smolyarchuk V.I. Problems of the general part of the Soviet labor law // Jurisprudence. 1980. № 2. – 162 p.
5. GOST 12.0.003-74 : date of introduction 1976-01-01. – М : System of occupational safety standards. Part 1, 2002. – 8 p.
6. On approval of the list of heavy work and work with harmful or dangerous working conditions, during which the use of labor of persons under 18 years of age is prohibited : Decree of the Government of the Russian Federation of 25.02.2000 // Collection of legislation of the Russian Federation. – 2000. – № 163.
7. P 2.2.2006-05. 2.2. Occupational hygiene. Guidelines for the hygienic assessment of factors of the working environment and the labor process. Criteria and classification of working conditions. Approved by the Chief State Sanitary Doctor of the Russian Federation on 29.07.2005. - Access mode: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_85537/ // (accessed 01.10.2023). - Text: electronic.
8. United Panel Group : website. – URL: <https://upgweb.ru/about/> / (accessed: 08.10.2023)
9. Commentary to the Labor Code of the Russian Federation. Ed. 6th, ispr., add. and reprint. / ed. by prof. Yu.P. Orlovsky. — М.: "CON TRACT": INFRA-M, 2014. — 1680 p.

