

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(**Н И У « Б е л Г У »**)

ИНЖИНИРИНГОВЫЙ КОЛЛЕДЖ

ЦМК общеобразовательных и общепрофессиональных дисциплин

ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ТРУДА В РОССИИ

Дипломная работа студентки

**очной формы обучения
специальности 40.02.01.Право и организация социального обеспечения
2 курса группы 89001761
Данец Владиславы Витальевны**

Научный руководитель
преподаватель
А.А. Белецкая

Рецензент
Начальник ФКУ СИЗО - 3
УФСИН России по
Белгородской области,
Полковник внутренней
службы
Калугин А.Е.

БЕЛГОРОД 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	4
ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА.....	8
1.1 Понятие и значение охраны труда	8
1.2 Нормативно-правовое регулирование охраны труда.....	13
ГЛАВА 2. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА.....	23
2.1 Особенности нарушения требований охраны труда.....	23
2.2 Система наказаний за нарушение требований охраны труда.....	26
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	32
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	36

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии со статьей 37 Конституции РФ [1], каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Этот принцип рассчитывает наличие и действие равной государственной системы управления охраной труда. Совсем не давно идет активное формирование и укрепление государственной политики в этой области.

Охрана труда имеет несколько типов значения: социальное, экономическое, правовое. Социальное значение предназначается для того, чтобы охрана труда способствовала сохранению здоровья рабочих от вредных и опасных факторов на производстве. Экономическое значение – реализуется в способности рабочих повышать количество выполненного объема работы в единицу времени. Правовое значение - состоит в регулировании норм и правил по способностям с учетом тяжести условий труда, физиологических особенностей женского организма, организма подростков и трудоспособности инвалидов. Кроме этого, требования по охране труда являются важным фактором в организационно-управленческой связи коллектива со своим работодателем, и партнерских отношений на таких уровнях, как: федеральный, региональный, отраслевой.

Объектом исследования являются общественные отношения, урегулированные нормами отечественного права, складывающиеся в процессе охраны труда в России.

В статье 1 ТК РФ [2] говорится о том, что к основным задачам трудового законодательства относится, в частности, правовое регулирование трудовых отношений и других непосредственно связанных с ними отношений по осуществлению надзора и контроля за соблюдением как всего трудового законодательства, так и законодательства по охране труда.

Поскольку в данной статье ТК РФ особо выделено законодательство об охране труда, таким образом, для государства данная сфера правового регулирования является очень значимой.

В статье 5 ТК РФ установлено, что регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений проводится в том числе и законодательством об охране труда. Это значит, что данная область правового регулирования еще раз выделена государством как значимая.

В статье 6 ТК РФ, устанавливающей разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, регламентировано, что к ведению федеральных органов относится принятие обязательных для применения на всей территории РФ федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих систему и порядок проведения государственной экспертизы условий труда и сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда, а также ведения государственной статистической отчетности по вопросам охраны труда.

В соответствии со ст. 41 ТК РФ в коллективном договоре, являющемся важным правовым актом регулирования трудовых отношений, могут отражаться взаимные обязательства работников и работодателя по улучшению условий и охраны труда работников, а также по обеспечению экологической безопасности и охраны здоровья работников на производстве.

Не считая коллективного договора, в соответствии со ст. 45 ТК РФ между работниками и работодателем могут заключаться различные виды соглашений, в которых могут быть отражены взаимные обязательства сторон по вопросам охраны труда.

Из всего вышеизложенного формируется **актуальность** рассматриваемой темы.

Предметом исследования является трудовое законодательство, регулирующее охрану труда и общественные отношения, в рамках заявленной темы, а также практика его применения.

Целью работы является исследование правового регулирования охраны труда, а также разработка предложений по совершенствованию действующего законодательства в данной сфере.

Для достижения указанной цели поставлены следующие **задачи**:

1. Дать понятие и раскрыть значение охраны труда.
2. Изучить нормативно-правовое регулирование охраны труда
3. Исследовать особенности нарушения требований охраны труда.
4. Проанализировать систему наказаний за нарушения требований охраны труда.

Географические рамки исследования включают в себя территорию Российской Федерации.

Источниковую базу исследования дипломной работы составляет Конституция РФ, федеральные законы и иные нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в сфере труда.

Весьма значимый вклад в разработку темы исследования внесли труды представленной науки права социального обеспечения, исследование теоретические и практические проблемы источников права социального обеспечения, в частности, Г.И.Беляков [6]; В.В.Коробченко [7]; Н.Н.Корнаух [8]; А.М.Лушников [9]; Е.В.Магницкая [11]; Ю.П.Орловский [13]; Л.А.Сыроватская [16].

Отдельные моменты, связанные с юридическими фактами в праве социального обеспечения рассматривались в исследованиях и работах А.В.Луковников[10]; М.А.Невская[12]; М.В.Пресняков[15];А.А.Сапфинова[17]; А.Н.Совельева[18].

Методы исследования. При написании данной дипломной работы мы использовали такие научно-исследовательские методы как:

- анализ литературы;
- анализ нормативно-правовой документации по теме ВКР;
- изучение и обобщение отечественной и зарубежной практики;
- метод сравнения;

- анализ и синтез;
- классификация;
- обобщение;
- исторический метод;
- специально-юридический и сравнительно-правовой.

Данная дипломная работа состоит из введения (в котором обосновывается актуальность темы, определяется объект и предмет, территориальные рамки исследования, а также делается обзор на источники базы исследования), двух глав, в целом объединяющих четыре параграфа, заключения, списка источников и литературы.

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

1.1 Понятие и значение охраны труда

Каждый работник в организациях имеет право на безопасные для своего здоровья условия работы, оно регулируется ст. 37 Конституции РФ 1993.[1]

Охрана труда – это обеспечения безопасности здоровья и жизни работников в процессе трудовой деятельности, которая может включать в себя социально-экономические, организационно-технические, лечебно-профилактические, реабилитационные, правовые мероприятия.

В наиболее узком смысле под охраной труда подразумевается правовой институт, который объединяет нормы, направленные на обеспечение безопасных для здоровья работников условий.

Институт включает следующие группы норм:

- 1) правила по технике безопасности и производственной санитарии;
- 2) специальные нормы охраны труда лиц, которые работают в тяжелых вредных и опасных производственных условиях;
- 3) нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью;
- 4) нормы, регулирующие деятельность органов государственного надзора и общественного контроля, а также устанавливающие ответственность за нарушения законодательства об охране труда;
- 5) нормы, регулирующие планирование и организацию работы по охране труда.

Охрана труда распространяется на организации любых форм собственности, включает в себя как рабочих, так и руководящий состав.

Партнерские соглашения различных уровней, а также коллективные договоры, как правило, имеют раздел по охране труда, где предусматриваются

различные меры по ее улучшению. Комплексный Федеральный закон «Об основах охраны труда» закрепил основные принципы государственной политики в области охраны труда, право работников на охрану труда в ее широком смысле и гарантии этого права. В нем предусмотрены правовой и экономический механизм обеспечения охраны труда, надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда и ответственность за его нарушение.

В охране труда применяются следующие термины.

Условия труда – все факторы производства которые оказывают влияние на работоспособность человека.

Вредный производственный фактор – фактор производства, который оказывает неблагоприятное воздействие на человека и может повлечь его к болезням различных форм тяжести.

Опасный производственный фактор – такой вид, при котором выполнение своих трудовых обязанностей может привести к травматизму.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие опасных факторов производства исключено или степень их тяжести незначительна, и не превышает установленных норм.

Рабочее место это участок, находясь на котором сотрудник обязан выполнять свои должностные обязанности, при непосредственном контроле ответственных лиц.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – различные виды средств, которыми работники пользуются для избегания или уменьшения воздействия опасных факторов различной тяжести, а так же защиты от различных видов загрязнений.

Сертификат безопасности – документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда.

Производственная деятельность – это совокупность всех производственных мероприятий с использованием различных видов инструмента, которые необходимы для переработки ресурсов в продукцию

Требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Государственная экспертиза условий труда – оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Аттестация рабочих мест по условиям труда – оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Следует отметить, что указанные понятия и другие основные Положения, Законы об основах охраны труда целиком перенесены в ТК РФ [2].

Принципы экономической государственной политики по охране труда:

- 1) проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание здоровых и безопасных условий труда, внедрение безопасных техники и технологий, средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 2) участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
- 3) установление компенсаций и льгот за тяжелые работы, работы с вредными и опасными условиями труда, не устранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;
- 4) защита интересов работников, пострадавших от трудового увечья, а также членов их семей.

Организационные принципы охраны труда:

- 1) подготовка специалистов в области охраны труда, в том числе в вузах и средних учреждениях профтехобразования
- 2) информирование работников о состоянии условий и охраны труда на производстве;

3) распространение передового отечественного и зарубежного опыта по улучшению охраны условий труда. К указанным принципам следует добавить и принцип особой защиты от производственных вредностей тех, кто нуждается в такой защите (женщин, подростков, инвалидов). Институт охраны труда в гл. 41 и 42 ТК РФ специальными нормами отражает такую защиту.

Основными направлениями государственной политики в области труда 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 надзор и контроль 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 за 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;

- выплата компенсаций за выполнение тяжелой работы с опасными производственными условиями;
- 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 специалистов по охране труда и повышение их квалификации;
- 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, 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.

Таким образом, важным действием в сфере охраны труда в организации является проведение инструктажей по охране труда, которые работодатель обязан проводить для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу.

1.2 Нормативно-правовое регулирование охраны труда

Законодательство Российской Федерации об охране труда основывается на Конституции Российской Федерации и состоит из ТК РФ [2], других федеральных законов, содержащих нормы по охране труда в различных отраслях производства, таких, например, как Федеральный закон от 21 июля 1997 года №116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», Федеральный закон от 9 января 1996 года №3-ФЗ «О радиационной безопасности населения», Федеральный закон от 7 ноября 2000 года №136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»; Федеральный закон от 8 апреля 2000 года №50-ФЗ «О ратификации Конвенции 1986 г. об охране труда при использовании асбеста», Федеральный закон от 30 марта 1999 года №52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», Федеральный закон от 20 июня 1996 года №81-ФЗ «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности», а также законов и иных нормативных правовых актов, принятых субъектами Российской Федерации [5, с.47]. Такие нормативные акты позволяют учесть специфику условий труда отдельных категорий работников в различных отраслях производства и соответственным образом обеспечить охрану их труда. Некоторые Федеральные законы, регулирующие социально-экономические отношения, затрагивают вопросы, связанные с охраной труда, такие как: Федеральный закон от 1 мая 1999 года №92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»; Федеральный закон от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности». Законы и иные нормативные акты по охране труда, принятые субъектами Российской Федерации, не должны противоречить федеральным законам, принятым по предметам ведения Российской Федерации и по совместным предметам ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. Действие законодательства о труде и об охране труда распространяется согласно статье 11 ТК РФ на: трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения; другие отношения, связанные с применением личного труда, если это предусмотрено ТК РФ [2] либо иным федеральным законом; работодателей (физических и юридических лиц), независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности; трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных либо учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если другое не предусмотрено международным договором Российской Федерации.

Важной чертой нормативно-правового урегулирования требований ОТ является то, что не существует единого формата норм, включающего в себя все нормы в области ОТ.

На сегодняшний день сформирована обширная правовая база, которая закрепляет нормы по охране труда в различных отраслях права. Законодательство устанавливает правовые основы регулирования отношений в области охраны труда между работодателем, работником, государственными органами, общественными организациями и направлено на создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности.

Согласно статьи 216 Трудового кодекса в Российской Федерации охраной труда управляет государство путем издания законов и иных нормативно - правовых актов. Нормативными требованиями по охране труда, на основании статьи 211 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливаются критерии, процедуры, правила и нормативы, выполнение которых направлено

на сохранение жизни и здоровья работников при осуществлении ими трудовой деятельности.

Так, согласно статье 4 Конвенции № 155 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» [3], устанавливается цель национальной политики в области безопасности работ, гигиены труда, производственной санитарии, заключающаяся в предупреждении несчастных случаев на производстве и недопущении повреждения здоровья, а также сводя к минимуму причины опасностей характерные производственной среде. Однако стоит отметить, что в настоящее время Российской Федерацией остаются не ратифицированы некоторые Конвенции Международной организации труда, имеющие немало важное значение в совершенствовании законодательства и приведение его в соответствии с международными стандартами. Таким образом, международные соглашения позволяют адаптировать правовые отношения к изменениям в экономических условиях и создать прочную правовую базу для дальнейшего развития и совершенствования национального права страны.

Правовой основой охраны труда в системе нормативно-правового регулирования является Конституция Российской Федерации [1]. Как уже отмечалось выше нормы по охране труда содержатся в части 2 статьи 7 Конституции Российской Федерации [1], в соответствии с которой в нашей стране охраняются труд и здоровье граждан. Частью 3 статьи 37 Основного Закона «гарантируется каждому право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены».

Наиболее обширный круг нормативных требований, установленных государством в области охраны труда содержится в Трудовом Кодексе Российской Федерации [2]. Закрепленные нормы устанавливают «гарантии выполнения права работника на охрану труда, обеспечение единой процедуры по регулированию отношений в области охраны труда между работником и работодателем в организациях всех форм собственности вне зависимости от ведомственной подчиненности и хозяйственной сферы деятельности. К

основным направлениям государственной политики в области охраны труда относится обеспечение приоритета по сохранению жизни и здоровья работников». Так же в нормативную базу в сфере охраны труда включаются Кодекс об административных правонарушениях и Гражданский кодекс, закрепляющие ответственность за нарушение нормативных требований охраны труда, установленных государством и содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах России и «вред, причиненный личности или его имуществу».

В соответствии с Постановлением Минтруда России от 17.12.2002 года № 80 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда» и действующего законодательства можно выделить следующие нормативные правовые акты, содержащие требования по охране труда: межотраслевые правила по охране труда, которые должны обеспечить безопасность работника на работах с вредными и опасными факторами, имеющие межотраслевой характер. Межотраслевые правила в области охраны труда принимаются Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Отраслевые правила по охране труда должны обеспечить безопасность работника и имеют отраслевой характер. Утверждение отраслевых правил осуществляется федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Типовые инструкции разрабатываются в соответствии с нормами, установленными в отраслевых и межотраслевых правилах. Инструкция по охране труда представляет собой нормативный правовой акт, закрепляющий требования в области охраны труда при выполнении работ в помещениях, расположенных на территории организации, на строительных площадках и в других местах, где осуществляются работы или выполняются служебные обязанности. Стоит отметить, что «в настоящее время большинство применяемых на практике правил по охране труда отраслевого и межотраслевого

характера фактически не являются надлежащими нормативными правовыми актами. За последние годы Минтрудом России неоднократно предпринимались меры по модернизации законодательства в области охраны труда, в том числе направленные на обеспечение

экономического стимулирования деятельности работодателя по созданию здоровых и безопасных условий труда, крупнейшими из которых явились принятие Федеральных законов от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 27.12.2010 № 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, так же относятся: строительные и санитарные нормы и правила, гигиенические нормативы, правила по безопасности, инструкции по безопасности, санитарные правила и нормы государственные стандарты качества. Важно отметить, что многие приведенные нормативы носят рекомендательный, добровольный характер.

Основную часть нормативных актов целесообразно приводить в соответствие актуальным нормам, которые меняются с течением времени.

Таким образом одной из проблем нормативного регулирования в области охраны труда является ведомственное разделение на сферы ответственности и надзора.

Нормативные требования государства по охране труда устанавливаются на пять лет и, при необходимости, продлеваются, но не более чем на два указанных срока. Требования охраны труда, независимо от срока установленного действия, подлежат пересмотру при внесении поправок в законодательство Российской Федерации об охране труда, межотраслевые правила и типовые инструкции, при

внедрении на производство новой техники и технологий, а также по результатам анализа факторов производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварий и катастроф. Таким образом, область охраны труда ограничена полномочиями государства по управлению, а именно правовыми нормами. Все нормы по безопасности, которые сформулированы не в законодательных актах, а в других нормативных документах выходят за рамки управления и надзора государства.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации также осуществляют регулирование отношений в области охраны труда путем принятия законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы охраны труда, по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в пределах их полномочий. На основании статьи 132 Конституции Российской Федерации [1] и статьи 6 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ в редакции от 05.10.2015 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» в компетенцию органов местного самоуправления входит решение вопросов местного значения и выполнение отдельных государственных функций с передачей им необходимых для их осуществления материальных и финансовых средств. При решении вопросов местного значения и выполнении переданных им государственных функций органы местного самоуправления наделяются полномочиями в области охраны труда.

Так, например, субъекты Российской Федерации могут разрабатывать и принимать целевые программы, позволяющие конкретизировать усилия субъекта на решении наиболее актуальных задач. В Вологодской области действует целевая программа, утвержденная Постановлением Правительства Вологодской области от 28.10.2013 № 1101 «О государственной программе Содействия занятости населения, улучшения условий и охраны труда в

Вологодской области на 2014-2018 годы». Согласно данного документа программа направлена на улучшение условий охраны труда у работодателя, снижение уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет проведения оценки условий труда и получения работником объективной информации об охране труда на рабочем месте, реализации превентивных мер, направленных на улучшение условий труда и содействию внедрению современных технологий.

Особое место в регулировании охраны труда занимают локальные правовые акты организации. Нормативные требования в области охраны труда, установленные государством, должны исполняться при любых видах деятельности и юридическими, и физическими лицами. В первую очередь к локальной документации компании относятся инструкции по охране труда, правила внутреннего трудового распорядка.

В результате можно сказать, что законодательство РФ на данном этапе смогло сформировать огромное количество нормативных актов, которые направлены на установление условий труда для обеспечения работ в соответствии с требованиями безопасности

Несмотря на это, при такой объемной базе законодательство по ОТ в современном производстве оно имеет очень низкий показатель, а это говорит о неполной способности стимулировать работодателя к выполнению производственных обязанностей, обеспечению требований безопасности и соблюдения гигиены труда, которые способствуют сохранению жизни, а так же здоровья рабочих производства.

Решение каких - либо проблем для улучшения условий труда сотрудникам можно достичь реализацией отдельных функций государства.

К ним относятся: формирование политики государства по охране труда, осуществление управления охраной труда, создание нормативно-правовой базы и государственных нормативных требований, направленных, в том числе и на охрану труда работников, деятельность государства по надзору и контролю за соблюдением работодателями норм по охране труда.

Существует очень много различных точек зрения о понятии охрана труда. Если провести анализ всех понятий которые закреплены в нормативных актах, научных трудах, можно прийти к следующему понятию охраны труда. Под этим понятием рассматривается институт нормы в котором нацелены на образование благоприятных условий для рабочих, и выполнения ими плана производства.

Законодатель предоставляет следующее определение: охрана труда это комплекс мероприятий, которые направлены на защиту жизни и здоровья рабочих в процессе деятельности на производстве. Указанные в определении мероприятия выполняются для достижения важнейшей цели – защита здоровья и жизни рабочих от воздействия неблагоприятных факторов, снижения количества неблагоприятных воздействий на производстве, уменьшении возможности проявления каких либо заболеваний.

Одна из основных проблем в этой сфере является необходимость закрепления понятия ОТ как альтернативные.

Понятие ОТ связано на одном уровне с понятием безопасности, гигиены.

Основная цель ОТ это выполнение мероприятий по охране жизни, здоровья рабочих, предоставления таких условий, при которых рабочие будут выполнять свои обязанности наиболее безопасно.

Законодательная база по охране труда крупная и не имеет единого нормативно-правового акта, нормы по охране труда содержатся в различных отраслях права. Источниками нормативного правового регулирования в сфере охраны труда является Конституция Российской Федерации, международные договора и соглашения, федеральные законы, подзаконные акты, акты различных ведомств, а также нормативные правовые акты субъектов и органов местного самоуправления. Особое место в регулировании охраны труда, несомненно, занимают локальные акты организации. Также стоит отметить, что большинство ведомственных актов не являются актуальными, они не отвечают современным условиям и являются устаревшими. Попытки модернизации законодательства применялись неоднократно. Таким образом, законодательство по охране труда устанавливает правовые основы регулирования отношений в

области охраны труда между работником, работодателем, государственными органами, органами местного самоуправления, общественными организациями и направлено на создание условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

На основании всего сказанного, считаем, что целесообразно подвести следующие итоги:

1. Вопрос охраны труда одна из ключевых факторов на современном этапе жизни нашего общества, в период, когда работодатели ставят для себя основной задачей как можно быстрее с минимальным вложением средств убрать как можно большое количество прибыли и пользуясь возникшим в последнее время у нас в стране дефицитом рабочих мест, когда наши граждане готовы за минимальную заработную плату выполнять любую грязную работу и очень мало внимания уделяют, а порой и вообще не принимают во внимание требования безопасности труда.

2. Повышение коэффициента заболеваемости, увеличение количества различных происшествий на производстве, которые приводят к травматизму, а иногда и к утрате жизни человека, всё это заставляет задуматься о совершенствовании нашего законодательства в области охраны труда, и думается, что нашим законодательным, исполнительным и судебным органам государственной власти предстоит ещё много работы в этом направлении. Одним из направлений деятельности государства на улучшение ситуации в области охраны труда является расширение использования норм локального характера, что позволяет особенности охраны труда конкретного предприятия отразить в коллективных и трудовых договорах.

3. Кроме того, считаю, что еще одна актуальная проблема - это невозможность реализовать права, из - за некомпетентности государственных служащих.

Как сказал один немецкий политик времён Германской империи Отто фон Бисмарк «С плохими законами и хорошими чиновниками вполне можно править страной. Но если чиновники плохи, не помогут и самые лучшие законы».

Изменение такой ситуации в нашей стране в лучшую сторону, думаю нужно начинать ещё со школьных лет, а потом в высших учебных заведениях, для того чтобы привить правильное отношение к службе государству, и стимулировать что бы воспитать правильное отношение к государственной службе, а стимулировать необходимо достойным социальным положением.

ГЛАВА 2. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

2.1 Особенности нарушения требований охраны труда

Статья 37 Конституции Российской Федерации [1] определено право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Трудовой кодекс Российской Федерации, образовывая это конституционное положение, поручает на работодателя обязательство по обеспечению безопасности и условий труда, которые соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда (статья 22 ТК РФ).

В зависимости со статьей 220 ТК РФ государство обещает работникам защиту их права на труд в условиях, которые соответствуют требованиям охраны труда.

Кроме этих мер, гарантия предоставляет государственным контролем за соблюдением требований охраны труда и предположившей законодательством исправительной, финансовой, гражданско-правовой (статья 419 ТК РФ) и даже административной и уголовной ответственностью лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и законодательства об охране труда.

Исправительная обязанность проявляется в использовании мер дисциплинарного замечания к лицам, позволившим нарушение правил охраны труда.

Весь объем дисциплинарных замечаний регулируется ст. 192 Трудового кодекса РФ, и подразумевает собой вынесение замечаний, дисциплинарных взысканий или увольнения по определенным основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для других групп работников могут быть предустановлены также и другие дисциплинарные взыскания.

Финансовая и гражданско-правовая обязательность состоит в не полной или полной компенсации ущерба, нанесенного нарушением правил охраны

труда, и может использоваться по причинам и в порядке, предусмотренном разделом XI и статьей 277 ТК РФ[2, с. 193], вдобавок по основаниям, предусмотренным Гражданским кодексом Российской Федерации.

Административная обязательность за нарушение законодательства о труде и об охране труда рассчитана действительной в настоящее время статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Согласно части первой конкретной статьи нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей, на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

В части второй данной статьи административное наказание в виде исключения на срок от одного года до трех лет назначается на должностных лиц, ранее подверженных к административному наказанию за нарушение законодательства о труде и об охране и сделавших такое же административное правонарушение вторично до окончания одного года со дня ранее поставленного административного наказания.

Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда установлена статьей 143 Уголовного кодекса Российской Федерации (УК РФ)[4].

Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ со статьей 143 УК РФ поставлены изменения, посланные на углубление уголовной ответственности за нарушение права работников на безопасные условия труда.

В соответствии новой редакции данной статьи, которая действует с 1 января 2014 года, нарушение условий охраны труда, сделанное лицом, на которое положены обязанности по их следовательно, если это привело по невнимательности нанесение тяжкого вреда здоровью человека, наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или другими видами уголовных наказаний, среди которых максимально строгим является лишение свободы на

срок до одного года с лишением занимать права определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года.

Такое же действие, вызвавшее по неосторожности смерть человека, приводит ответственность по части второй статьи 143 УК РФ [4], предполагающей в качестве наиболее строгого наказания лишения свободы на срок до четырех лет с лишением занимать права определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Указанным Федеральным законом статья 143 УК РФ [4] добавлена частью третьей, устанавливающей ответственность за такое же действие, повлекшее по неосторожности смерть двух и более лиц.

При таких следствиях виновному лицу может быть назначено наказание в виде лишения свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

В зависимости с приведенным в тексте УК РФ объяснением к статье 143 УК РФ [4] под требованиями охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

2.2 Система наказаний за нарушения требований охраны труда

Любой работник трудится в некоторых условиях. Они обеспечивают собой комплекс факторов производственной среды и трудового процесса, которые приспособлены оказывать воздействие на работоспособность и здоровье работника.

Потому для спасения жизни и здоровья работников надо делать такие условия труда, чтобы действие вредных и опасных факторов было исключено или уменьшено.

Следить за тем, как выполняется требования охраны труда, предложен Роструд и его территориальные подразделения – трудовые инспекции. Они доставляют как плановые, так и внеплановые проверки работодателей.

Большое количество нарушений по охране труда находя в ходе плановых мероприятий, потому как предмет проверок широкий, и осуществляются они с выездом к работодателю. Процент обнаруженных нарушений во время внеплановой проверки ниже. Все же они осуществляются, как правило, только по заявлению работника, круг изучаемых вопросов меньше, а сами проверки проходят временами.

Инспекции труда стали обращать упорное внимание и подчинять серьезной оценке документы, которые поступают из других государственных органов, рассматривать публикации средств массовой информации. И часто эти документы и информация содержат сведения о нарушениях работодателями требований охраны труда. Таким же образом они могут сообщать на возникшую угрозу жизни и здоровья работников, что является самостоятельным основанием для проведения внеплановой выездной проверки.

В связи с эти в результате выездного контрольного мероприятия инспектор может обнаружить и другие нарушения, о которых, например, в СМИ не говорилось.

Какие нарушения охраны труда являются типичными

Больше всего типичные нарушения требований охраны труда, которые допускаются работодателями можно разделить на несколько блоков.

Не осуществлялся инструктаж по безопасному знанию работ.

Оно выражается в том, что:

- не проводится стажировка на рабочем месте;
- не проводится проверка знаний работника о требованиях охраны труда;

При этом наступлении несчастного случая на производстве и осуществление таких нарушений скорее всего будет доказывать о причинно-следственной связи между ними и ставшим несчастным случаем, потому как данные нарушения представляли реальную угрозу жизни и здоровью работника.

Наказание может быть следствием любого преступления и показывает взаимообусловленность наказания и преступления.

Данное взаимодействие проявляется на теоретическом уровне, так как диспозиция (которая выражается в виде отдельных элементов преступления) и санкция (наказание) они являются элементами уголовно-правовой нормы. Наказуемость может выступать признаком преступления, который нормативно закреплен в статье 14 Уголовного кодекса Российской Федерации.

Практика применения уголовного наказания служит одним из факторов дальнейшего уголовного закона. Как пишет Ф. Р. Сундуков и М. В. Талан, «если логически рассматривать наказание как реакцию государства на преступление, то следует признать, что наказание было, есть и будет одним из средств противодействия преступности» [20, с. 11]. Более того, именно нарушения статьи уголовного закона может являться более достоверной мерой определения сравнительной тяжести как самого преступления, так и других преступлений между собой.

Согласно ст. 143 УК РФ [4], деяние предусматривает наличие основного состава, закрепленного в ч. 1 (нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека), квалифицированного - в ч. 2 (то же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека) и особо квалифицированного - в ч. 3 (то же деяние, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц).

Может быть такое, если работодатель строго соблюдает требования охраны труда и стремится создать безопасные условия для работников, то он не застрахован от нарушений со стороны самих работников. Кто-то не соблюдает инструкцию по охране труда, кто-то не использует положение СИЗ.

Нарушения можно разделить на две категории:

1. Невыполнение работником установленных требований и инструкций (например, это может быть несоблюдение правил охраны труда, пренебрегая СИЗ, появление на работе в состоянии опьянения и т. д.).

2. Выполнение должностным лицом обязанности по обеспечению безопасных условий труда в самой организации, но с нарушениями

(ненадлежащее выполнение) (например, допуск к работе сотрудников, не прошедших обязательный медосмотр).

В этих двух категориях к работнику можно применить дисциплинарное взыскание (ст. 192 ТК РФ)[2, с. 134-135]если:

-проступок связан с ненадлежащим выполнением работником его трудовых обязанностей;

-проступок совершен по вине работника;

-дотошно соблюдена процедура наложения дисциплинарного взыскания.

Трудовые обязанности работника должны быть изложены в трудовом договоре, должностной инструкции, локальных нормативных актах организации (ч. вторая ст. 21 ТК РФ[2, с. 19-21], ч. третья ст. 68 ТК РФ)[2, с. 56]. Прежде чем наказывать работника, нужно убедиться, что он ознакомлен под роспись с тем документом, требования которого нарушил. Кроме этого, вина самого работника должна быть подтверждена документом либо им самим, либо другими лицами в докладных записках, актах о совершенном проступке.

За совершение дисциплинарного проступка можно выделить три вида наказаний:

1)замечание;

2)выговор;

3)увольнение.

Когда использовать замечание, а когда выговор – решает сам работодатель. На данный момент в законодательстве нет требования применять эти виды наказаний последовательно. Значит, даже в таком случае, если нарушение произошло впервые, то работодатель может объявить работнику выговор, минуя замечание. Конечно нужно учитывать тяжесть проступка.

За грубые нарушения работника можно уволить (ч.третья ст. 192 ТК РФ) Такими нарушениями являются, например:

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. первой ст. 81 ТК РФ)[2, с. 66-68];

-однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ч.первой ст. 81 ТК РФ) [2]; Это может быть, в частности, появление на работе пьяным или нарушение требований охраны труда, ставшее (которое могло стать) причиной несчастного случая или аварии на производстве.

За каждый дисциплинарный проступок может быть использовано только одно дисциплинарное наказание (ч. пятая ст. 193 ТК РФ)[2, с. 135]. Это означает, что нельзя одновременно объявить работнику выговор и уволить его. Тем не менее, если после первого дисциплинарного такого наказания сотрудник не исправился и продолжает совершать то же самое нарушение, его можно наказать повторно.

Нарушения по охране труда обычно устанавливает специалист по охране труда. Он выписывает предписание, после которого важно правильно оформить дисциплинарное наказание. От этого зависит законность применения наказания. Из-за неточностей в документах, недостатка необходимых подписей или нарушения установленных законом сроков, работник может опровергнуть дисциплинарное взыскание в суде.

Тогда нужно убедиться, что с момента, когда был обнаружен этот проступок, прошло не более одного месяца. Срок начинают считать со дня, когда о проступке стало известно непосредственному руководителю провинившегося сотрудника. В срок не входит:

- 1) время болезни работника;
- 2) время его отпуска;
- 3) время, необходимое на учет мнения профсоюза, если он есть в организации (ст. 193 ТК РФ) [2].

А с самого момента совершения проступка должно пройти не более шести месяцев.

После этого нужно запросить письменные объяснения у работника (сделать это в письменной форме). Он должен предоставить объяснение в течение двух рабочих дней (ч. первая ст. 193 ТК РФ) [2]. Срок начинается со следующего дня после запроса. Например, за проступок, совершенный 14

декабря 2015 г., работник может представить объяснительную 16 декабря 2015 г. Если спустя два дня объяснительная так и не была предоставлена, то нужно составить акт об отказе. Его подписывают составитель и два свидетеля. Например, специалист по охране труда, непосредственный руководитель и специалист по кадрам.

Какие доводы работника в объяснительной считать уважительными, а какие нет – решает сам работодатель. Он должен оценить тяжесть проступка и его последствия и понять – стоит ли наказывать сотрудника. Может быть, потребуется провести дополнительное расследование, чтобы подтвердить или опровергнуть объяснения работника. Но работодатель не обязан применять дисциплинарные взыскания, это его право.

Если принято решение о наказании, необходимо издать приказ. Для наказания в виде замечания и выговора нет унифицированной формы приказа.

Если дисциплинарным взысканием является увольнение, то применяют унифицированную форму № Т-8 или другую форму приказа о расторжении трудового договора, утвержденную руководителем организации.

В приказе перечислите документы, на основании которых принято решение: докладные записки, предписания, объяснения работника, ссылки на нормативные акты, которые нарушил сотрудник. Работника нужно ознакомить с приказом под роспись в течение трех дней, куда не входят дни больничного или отпуска. Если он отказывается ознакомиться с документом, составьте акт.

Применять наказания, кроме тех, что указаны в Трудовом кодексе (замечание, выговор, увольнение), не разрешается. Поэтому штрафовать работников нельзя. Другое дело, если в локальном нормативном акте организации (например, в Положении о премировании) перечислены условия премирования, одним из которых является, например, отсутствие дисциплинарных взысканий (в течение месяца, квартала, года). В этом случае работника не штрафуют, но ему не начисляется премия (или начисляется

частично), и нарушения законодательства нет. Конечно, работник должен быть под роспись ознакомлен с этим локальным нормативным актом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, проведенное исследование позволило нам определить следующие выводы: Правовое регулирование требований по ОТ одно из основных вопросов в отношениях между рабочими и работодателем.

Выполнение требований ОТ является наиболее важным направлением социальной политики любого государства. Понятие охраны труда состоит из двух основных аспектов. Первый, в нем ОТ рассматривается как одна система правовых мероприятий, подразумевающая определенную методику по обеспечению безопасности рабочего в процессе выполнения своих трудовых обязанностей. Второй, представляет собой более детальную организацию правил, которые устанавливают и контролируют отношения по ОТ рабочих, и тесно связанных с ними отношений, в результате которых образуется самостоятельный правовой комплекс, как охрана труда на производстве.

Источники, регулирующие отношения по ОТ в РФ, относятся Конституция РФ, акты международного уровня, утвержденные в нашей стране, федеральные нормативные акты, нормативные акты отдельных субъектов, а также различные типовые, отраслевые инструкции. Правовое положение работников в области охраны труда определяется совокупностью прав, гарантий, обязанностей работников, а также мерами юридической ответственности за ненадлежащее исполнение работниками своих обязанностей. Источником которых является система нормативных правовых актов в сфере охраны труда, а также акты договорного характера (коллективные договоры, соглашения, трудовой договор).

Правовой статус работодателя в изучаемой области образуется из совокупности каких - либо прав, гарантийных обязательств, которые тесно связаны с закреплением трудовых обязанностей рабочих, а существующая на данный момент правовая база предусматривает огромный комплекс мероприятий по ответственности ответственных лиц и работодателей в этой сфере.

Изучая выбранную тематику работы, рассмотрено огромное количество нормативно-правовых актов, регулирующих организацию ОТ, порядки расследования, оформления, учета несчастных случаев при производстве работ.

Из всего изученного материала, следует что в лице законодательных органов, государство пытается использовать все реальные методы для борьбы с возникающими проблемами в охране труда, и минимизировать количество несчастных случаев на производстве.

Но в связи быстрым развитием отдельных видов производства предусмотреть все моменты не представляется возможным.

При сравнении требований по оформлению документов для расследования чрезвычайных происшествий на производстве с документацией, которую заполняют на места при расследовании случившихся происшествий, наглядно представлено, что не все работодатели выполняют свои обязанности по расследованию ЧП.

Часто имеет место незаинтересованное отношение к заполнению первичной документации, такой как объяснения пострадавшего, возможных свидетелей, а также осмотр участка на котором произошло то или иное происшествие.

На основании вышесказанного видно, что законодателю целесообразно усилить меры по контролю за выполнением своих обязанностей инспекторов охраны труда, а так же принять меры по ужесточению санкций за безответственность, так как из за этого увеличиваются шансы получения рабочими вреда здоровью, и утраты самого ценного, что есть у человека – жизни.

Учитывая все вышесказанное, с уверенностью можно сказать что тема данной работы является актуальной в наше время, и даже с течением времени без должного контроля она останется на данной стадии, так как каждый человек выполняющий какие - либо обязанности на производстве, несет ответственность за ту или иную деятельность, не только перед собой но и перед другими участниками трудового процесса

Проведенное исследование позволило сформулировать следующие предложения по совершенствованию действующего законодательства:

1. В статье 217 ТК РФ, не совсем понятно изложено сочетание о создании службы охраны труда, складывается впечатление, что она создается сама по себе, так в части 1 указывается: «В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. Считаем, что необходимо более точно указать на обязанность работодателя, о создании данной службы исходя, из этого, часть 2 статьи 217 ТК РФ [2] изложить следующим образом: «Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, обязан принять решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности».

2. В части 4 статьи 220 ТК РФ говорится о том, что «при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами), работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности». Это значит, что руководитель предприятия должен дожидаться пока работник откажется, и только после этого предоставлять альтернативную работу.

Также вполне вероятны ситуации, в которых работник даже не догадывается о возможной опасности ему угрожающей.

В качестве примера можно привести ситуацию, когда работник может быть подвергнут различным излучениям, последствия которых выявляются с истечением определенного количества времени.

Исходя из этого, предлагаем внести изменения в часть 4 статьи 220 ТК РФ и изложить ее в следующей редакции: «В случае возникновения опасности

для жизни и здоровья работника, работодатель обязан предоставить работнику другую работу или освободить работника от выполнения работы, на время устранения такой опасности, независимо от желания работника». 3. В статье 222 ТК РФ говорится о том, что работникам с вредными условиями труда бесплатно выдаются по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, которые могут быть заменены денежной компенсацией, эквивалентной стоимости, выдаваемых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором. Считаем, что такая компенсация губительно отражается на здоровье работников, так как употребление выдаваемых продуктов обеспечивает защиту организма от действия вредных веществ. Так же денежная компенсация не позволит решить проблему воздействия на работников вредного воздействия. Основываясь на этом, можно изложить пункт 1 статьи 222 ТК РФ в следующем виде: «На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты». Полагаем, что реализация указанных предложений повысит эффективность

В заключении хотелось бы отметить, что полностью исключить воздействие разного рода неблагоприятных факторов на рабочих даже в том случае, если применяется новейшие технологии, оборудование и соблюдаются все без исключения требования охраны труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008, № 7-ФКЗ, от 05.02.2014, № 2-ФКЗ, от 21.07.2014, № 11-ФКЗ) 2.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.08.2018)
3. Федеральный закон от 21 июня 2014 года № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»
4. Федеральный закон от 7 ноября 2014 года № 136-ФЗ « О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»
5. Федеральный закон от 3 января 2015 года № 3-ФЗ « О радиационной безопасности населения»
6. Федеральный закон от 8 апреля 2000 года № 50-ФЗ « О ратификации Конвенции 1986 года об охране труда при использовании асбеста»
7. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. От 29.05.2019)
8. Безопасность жизнедеятельности. Безопасность технологических процессов и производств. Охрана труда / П.П. Кукин и др. - М.: Высшая школа, 2015. - 336 с.
9. Беляков, Г. И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда / Г.И. Беляков. - М.: Юрайт, 2016. - 576 с.
10. Коробченко, В. В. Курс российского трудового права. Том 3; Трудовой договор/В. В. Коробченко. – М. Юридический центр Пресс, 2014. – 153с.
11. Карнаух, Н. Н. Охрана труда: Учебник для СПО / Н. Н. Карнаух. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 380с.

12. Лушников, А. М. Курс трудового права. В 2-х томах. Том 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Учебник. Гриф УМО МО РФ/ А. М. Лушников. – М. Статут, 2016. -686 с.
13. Луковников, А. В. Охрана труда / А.В. Луковников. - М.: Колос, 2015. - 368 с.
. Магницкая, Е. В. Трудовое право / Е. В. Магницкая, Е. Н. Евстигнеев. –М. Книга по Требованию, 2017. – 208с.
14. Невская, М. А. Трудовое право / М. А. Невская, М. А. Шалагина. – М. Омега-Л, 2015. – 208с.
15. Орловский, Ю. П. Трудовое право в 2-х томах. Учебник для академического бакалавриата (количество томов: 2) / Ю. П. Орловский . – М.: Юрайт, 2016. – 969с.
16. Общие вопросы охраны труда. - М.: Феникс +, 2015. - 632 с
17. Пресняков, М. В. Трудовое право / М. В. Пресняков, С. Е. Чаннов.
- 18.- М.: Норма, Инфра-М, 2014. – 352с.
19. Сыроватская, Л. А. Трудовое право / Л. А. Сыроватская. – М.: ЮРИСТЪ, 2014. – 312С.
20. Сапфинова, А.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход / А.А. Сапфиров // Современное право. 201. – 63с
21. Савельева, А. Государственная инспекция труда - еще один орган для защиты прав работника // Трудовое право. 2014. – 49с.
22. Трудовое право России / Под редакцией А. Я. Рыженкова. – М.: Высшее образование, Юрайт, 2014. – 528с.
23. Уголовное право России. Особенная часть: Учебник / Под ред. Ф.Р.Сундурова, М.В.Талан. – М.: Статут 2014