

**Алексеев Данила Иванович**

студент бакалавриата  
Уфимский университет науки и технологии  
Уфа, Россия

**Баширина Евгения Николаевна**

канд. пол. наук, доцент  
Уфимский университет науки и технологии  
Уфа, Россия

**ОСОБЕННОСТИ ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРОИЗВОДСТВЕ ПО ДЕЙСТВУЮЩЕМУ  
РОССИЙСКОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ****Аннотация**

Статья посвящена комплексному анализу особенностей охраны труда на производстве в соответствии с действующим российским законодательством. Рассматриваются вопросы нормативно-правового регулирования, обязанности работодателей и работников, система оценки условий труда, социальная защищенность работников, а также ключевые проблемы и направления совершенствования правового института охраны труда. Подчеркивается актуальность темы в условиях современной экономики и нарастания социальных и профессиональных рисков для трудового населения Российской Федерации.

**Ключевые слова:** охрана труда, трудовое право, условия труда

В современном российском обществе сфера охраны труда занимает особое место, объединяя в себе правовые, экономические и социальные аспекты обеспечения производственной безопасности. Значимость этой области обусловлена не только необходимостью обеспечения безопасности и здоровья работников, но и тем, что от состоятельности системы охраны труда напрямую зависят стабильность производственного процесса, инновационное развитие предприятий, защита интересов и прав человека, а также конкурентоспособность страны в мировом экономическом пространстве. По сути, охрана труда выступает одним из ключевых показателей зрелости и устойчивости социально-правовой и экономической системы любого современного государства.

В российском правовом поле вопросы охраны труда получили свое фундаментальное закрепление в Конституции Российской Федерации. Статья 37 гарантирует право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, что закрепляет за всеми гражданами безусловную конституционную ценность сохранения жизни и здоровья при осуществлении производственной деятельности. Однако на практике правовая регламентация трудовых отношений в сфере охраны труда остаётся далеко не совершенной, требуя постоянного совершенствования как на федеральном, так и на региональном уровнях.

Факты отсутствия у ряда работодателей комплексных систем правового регулирования управления охраной труда, случаи нарушения прав работников на безопасные условия труда выявляются достаточно регулярно, что свидетельствует не только о проблемах правоприменения, но и о системных недостатках, заложенных на уровне нормативно-правовой базы.

Среди специалистов, изучающих институт охраны труда, отсутствует единое мнение относительно сущности и содержания данного понятия. В научной и учебной литературе встречается целый ряд определений. Некоторые исследователи рассматривают охрану труда как систему правовых актов, составляющих специфическую подсистему трудового законодательства. Другие подчеркивают её техническую или организационно-управленческую составляющую, определяя как комплекс мероприятий и средств, направленных на предотвращение воздействия вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса. Третьи склоняются к трактовке как системы принципов, заложенных в трудовом праве, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работника на всех этапах трудовой деятельности. Наиболее обобщённо охрана труда определяется как совокупность норм и мер, обеспечивающих условия труда, безопасные для жизни и здоровья работника, что согласуется с позицией законодателя [1].

В настоящее время в России создана и функционирует многоуровневая система источников правового регулирования в области охраны труда. На международном уровне значимыми являются нормативные положения международных актов - прежде всего, конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ), ряд из которых ратифицирован Российской Федерацией. Они оказывают серьёзное влияние на национальное законодательство, задавая вектор для формирования единых стандартов производственной безопасности в рамках глобального трудового рынка. Внутригосударственный уровень представлен Конституцией РФ, федеральным законодательством — в первую очередь Трудовым кодексом РФ, принимаемыми на его основе федеральными законами и подзаконными актами, а также ведомственными приказами и разъяснениями. Особенно значимыми источниками являются Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [2], Федеральный закон от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [4], Федеральный закон от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны

здоровья граждан в Российской Федерации» [6], Федеральный закон от 30.03.1999 №52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» [7], а также различные подзаконные нормативные акты, утверждающие государственные стандарты безопасности труда.

На региональном уровне охрана труда регулируется законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, которые, не вступая в противоречие с федеральным законодательством, конкретизируют требования с учётом особенностей региональной экономики и производственных рисков. Локальный уровень представлен актами отдельных организаций, которые в зависимости от специфики деятельности разрабатывают собственные правила, инструкции, алгоритмы действий в чрезвычайных ситуациях, позиции по социальной поддержке травмированных работников и другие аспекты, вытекающие из гарантий и обязанностей, установленных федеральным и региональным законодательством.

Несмотря на сложную и иерархически организованную систему нормативных источников, основные требования к охране труда, обязанности сторон трудового договора, механизм реализации и контроля обозначены в главе 34 Трудового кодекса РФ. Здесь содержится перечень государственных нормативных требований, стандартов безопасности труда, а также указаны правила и процедуры, а также обязанности работодателя и работника по организации и поддержанию системы охраны труда.

Применительно к работодателю перечень требований предельно широк и охватывает не только обязанность создания безопасных условий труда, но и проведение оценки, обучение работников безопасным и эффективным приемам труда, организацию обязательных медицинских осмотров, повышение уровня информированности, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, рационализацию режима труда и отдыха и прочие элементы системы профилактики производственного травматизма и заболеваемости.

Один из краеугольных камней современной системы охраны труда — это специальная оценка условий труда, обязанность проведения которой возложена на работодателя законом [2]. Такая оценка осуществляется экспертными организациями с целью выявления и анализа факторов производственной среды и трудового процесса, способных оказывать вредное или опасное воздействие на работника. На основании данных специальной оценки условий труда производятся классификация

рабочих мест по степени вредности, установление перечня льгот и компенсаций, определение необходимости дополнительных мер защиты и обязательных медицинских осмотров, устанавливаются обязательства работодателя по применению технических, санитарно-гигиенических и иных мероприятий для снижения вредных факторов. Согласно действующему законодательству, результаты специальной оценки условий труда могут являться основанием для корректировки производственных процессов, введения дополнительных социальных гарантий и проведения организационно-технических мероприятий по предупреждению аварий и несчастных случаев [2].

Исходя из степени вредности и опасности, все рабочие места также делятся на определенные классы: оптимальные, допустимые, вредные, опасные, с детализацией вплоть до степени вредности (от первой до четвёртой степени вредных условий труда) [2, 3]. Эта классификация позволяет не только сформировать грамотное кадровое и страховое обеспечение, но и способствует объективному отбору направлений при инвестировании средств в производственную безопасность. Такой подход обеспечивает и правовую защищенность работника, предоставляя ему всеобъемлющие гарантии со стороны работодателя и системы обязательного страхования.

Важнейшим элементом защиты прав и социальных интересов работников в части получения ими травм, а также иных негативных последствий, связанных с профессиональной деятельностью, является обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [4]. Этот институт страхового права имеет цель покрыть имущественные интересы работников при потере или снижении профессиональной трудоспособности, а также обеспечить поддержку семьям погибших в результате несчастных случаев на производстве. Таким образом, социальная защищённость гражданина встроена в саму систему организации производства, что превращает предприятие в социально ориентированный субъект хозяйственной деятельности. Особенно важно отметить, что страховые выплаты не отменяют обязанности предприятия по созданию безопасных условий труда, а страховой случай является лишь следствием системных недостатков организации охраны труда.

Российское законодательство регламентирует чёткий порядок действий при наступлении несчастного случая [1]. Так, ст. 228 Трудового кодекса РФ

предусматривает первоочередные действия работодателя – организацию оказания первой помощи пострадавшему, информирование экстренных служб, определение и устранение причин аварии, а также недопущение аналогичных инцидентов в дальнейшем. В случае тяжёлых происшествий работодатель обязан уведомить родственников пострадавшего, провести подробное расследование и документальное оформление обстоятельств случая, сохранить или зафиксировать обстановку на месте происшествия до прибытия соответствующих органов. Нарушения порядка действий могут повлечь административную, а порой и уголовную ответственность для организации и её представителей.

Немаловажной является обязанность работодателя по информированию работников о состоянии и результатах специальной оценки условий труда. Результаты такой оценки должны доводиться до сведения работников в письменной форме, а также соответствующим образом отражаться в локальных нормативных актах предприятия [2]. Данная процедура обеспечивает реализацию принципа доверия в трудовых отношениях, способствует формированию у персонала осознанного отношения к вопросам производственной безопасности, позволяет вовремя выявлять недостатки и устранять их превентивным образом.

Одним из наиболее действенных средств предупреждения травматизма и профессиональных заболеваний является организация обучения и инструктажа работников по вопросам охраны труда. Законодатель устанавливает не только обязательность начального, но и периодического обучения, проведение проверок знаний, которые организуются за счет средств работодателя. При необходимости программа обучения дифференцируется в зависимости от специфики трудовой функции, риска, уровня компетенций работника. В случае если работник не прошел необходимое обучение или инструктаж, он отстраняется от работы до устранения обстоятельств, помешавших пройти обучение. Таким образом, законодатель обеспечивает взаимную ответственность сторон трудового договора и стимулирует постоянное повышение производственной культуры на предприятии.

Государство, как гарант реализации основ конституционного права на безопасный труд, принимает участие в организации системы непрерывного профессионального обучения и подготовки специалистов в области охраны труда, финансирует мероприятия по улучшению производственных условий и поддерживает образовательные учреждения, осуществляющие подготовку кадров для данной

сферы. Федеральный и региональные бюджеты регулярно выделяют средства на модернизацию технологий, разъяснительную работу, разработку новых нормативов и стандартов, проведение научных исследований в области охраны труда.

Статья 225 Трудового кодекса РФ прямо указывает на обязанность работодателей осуществлять как основное, так и дополнительное обучение персонала вопросам охраны труда. В рамках системы государственного управления активно функционируют специализированные центры и организации, аккредитованные для проведения аттестаций работодателей, руководителей и специалистов в сфере охраны труда.

Следующей важнейшей обязанностью работодателя является организация и проведение обязательных медицинских осмотров работников. Законодатель определяет несколько видов таких осмотров: предварительные – при поступлении на работу, периодические – в ходе трудовой деятельности, предсменные (предрейсовые) и послесменные (послереисовые) – для специального контингента лиц, занятых на работах с повышенной опасностью, а также внеочередные медицинские освидетельствования при необходимости подтверждения профпригодности работника или в иных случаях, установленных федеральным законодательством. Все данные мероприятия нацелены на выявление лиц, имеющих противопоказания к выполнению определённых видов работ, на недопущение ухудшения здоровья или развития профессиональных заболеваний среди трудящихся [6]. Работодатель обязан не только за свой счёт организовать медицинские осмотры, но и не допускать к исполнению трудовых обязанностей лиц, не прошедших или не выдержавших такие осмотры по медицинским показаниям.

Особое внимание в системе охраны труда уделяется учёту производственного травматизма и расследованию несчастных случаев. Для этих целей закон предписывает наличие на предприятии комиссий по расследованию и профилактике несчастных случаев, должное оформление всей документации, а также выявление лиц, виновных в нарушении требований охраны труда. Следует подчеркнуть, что сам факт несчастного случая в большинстве случаев рассматривается как следствие недостаточного внимания к вопросам производственной безопасности со стороны работодателя, руководство организации несёт не только административную, но и гражданско-правовую, а в отдельных случаях – и уголовную ответственность [5].

Непосредственные обязанности работника по охране труда изложены в статье 214 Трудового кодекса РФ. Работник обязан соблюдать все установленные требования и правила охраны труда, проходить инструктажи и обучение по охране труда, использовать предоставленные ему средства индивидуальной и коллективной защиты, незамедлительно сообщать работодателю о выявленных недостатках в организации охраны труда, опасных ситуациях и случаях надвигающейся угрозы жизни и здоровью на рабочем месте. При возникновении необходимости работник обязан оказывать первую помощь пострадавшим коллегам и активно сотрудничать в ходе расследования несчастных случаев. Многие из обязательств работника корреспондируют с обязанностями работодателя, что превращает охрану труда в систему взаимных гарантий и ответственности обеих сторон трудового договора.

Важной тенденцией последнего времени стало совершенствование системы контроля за соблюдением требований охраны труда: как внутреннего (со стороны работодателя), так и государственного. Усилены меры административной и уголовной ответственности за нарушения в сфере безопасности труда. Органы государственной инспекции труда получили дополнительные полномочия по проверке исполнения нормативных требований, а также по организации внеплановых проверок при поступлении сигналов о нарушениях. Такие шаги обусловлены формирующимся консенсусом относительно недопустимости компромиссов в вопросах жизни и здоровья работников, а также пониманием прямой экономической взаимосвязи между уровнем производственного травматизма, отсутствием должной профилактики и совокупной конкурентоспособностью российской экономики в целом.

Однако, как и в любой развивающейся правовой системе, институт охраны труда сталкивается с рядом существенных проблем. Среди них – несоблюдение или формальный подход работодателей к обязанностям по обеспечению безопасности труда, ненадлежащая организация процессов аттестации и обучения, недостаточный уровень оснащённости предприятий современными средствами защиты, а также несовершенство отдельных нормативных актов, не позволяющих в полной мере решить все проблемы обеспечения безопасности работников на рабочем месте. Помимо того, значительная часть проблем уходит корнями в экономическую плоскость – инвестиционная неустойчивость, снижение уровня заработной платы, работа предприятий в условиях ограниченных ресурсов, что существенно ограничивает реализацию принципа приоритета жизни и здоровья в трудовой сфере.

Производственный травматизм продолжает оставаться актуальной проблемой российского общества: несчастные случаи на производстве приводят не только к потере трудоспособности и ухудшению демографической ситуации, но и к миллиардным убыткам экономики. Непосредственные и косвенные потери, связанные с недополученной прибылью, выплатой страховых компенсаций, затратами на лечение и реабилитацию, организацией расследований и судебных процессов, порой превышают затраты на создание комплексной современной системы охраны труда. Следует отметить, что именно формальный подход к организации этой работы, а также игнорирование положений нормативных актов являются основной причиной большинства инцидентов на производстве.

Важной задачей становится поиск новых эффективных управленческих, правовых, организационных и технологических решений, направленных на совершенствование системы охраны труда, внедрение конструктивных механизмов стимулирования работодателей и работников, развитие системы материального стимулирования за обеспечение безаварийной работы и профилактику профессиональных заболеваний, постоянное совершенствование законодательства с учётом инноваций в производственной сфере. Немаловажную роль играют просвещение работников, повышение их личной ответственности и сознательности в вопросах охраны труда, а также формирование корпоративной культуры безопасности.

Для системного и всестороннего решения стоящих задач необходимо не только поддерживать высокий уровень нормативно-правовой базы, обеспечивать эффективную работу контролирующих органов, но и инвестировать в постоянное обучение и подготовку специалистов, разрабатывать комплексные программы корпоративной и социальной ответственности, интегрировать российские достижения в контекст международных стандартов безопасности труда. Только такой многомерный и последовательный подход позволит приблизиться к достижению главной цели современного законодательства в сфере охраны труда – минимизации профессиональных рисков, сохранению жизни и здоровья людей, устойчивому развитию человеческого капитала и формированию социально ответственного государства.

Таким образом, охрана труда на производстве является сложным институтом российского трудового права, органически сочетающим правовые, социально-

экономические и организационно-управленческие элементы. Его сущность заключается в обеспечении безопасных и здоровых условий труда, предупреждении производственного травматизма, своевременной и адекватной социальной поддержке лиц, пострадавших на производстве, а также в постоянном совершенствовании стандартов производственной безопасности в соответствии с изменяющимися условиями современной экономики и технологического развития. Несмотря на определённые успехи, достигнутые в последние десятилетия, перед национальной системой охраны труда по-прежнему стоят серьёзные вызовы, требующие консолидированных усилий государства, работодателей и работников.

Правовое регулирование по вопросам охраны труда должно быть не только прогрессивным, но и гибким – способным быстро реагировать на новые производственные вызовы, учитывать появление новых рисков, изменение технологических процессов и расширение компетенций работников. Законодательство Российской Федерации в сфере охраны труда развивается в сторону все более детальной и конкретизированной регламентации, расширения категории социально защищённых работников, формирования эффективной системы профилактики, мониторинга и расследования рисков. В то же время важность и значимость охраны труда заключается не только в эффективности нормативно-правовых актов, но и в реальной ежедневной работе каждого работодателя и работника по его обеспечению.

В перспективе особое внимание должно быть уделено цифровизации производственных процессов, развитию дистанционного контроля условий труда, применению новых технологий индивидуальной и коллективной защиты, развитию медицины труда, активному вовлечению работников в процессы совершенствования производственной безопасности. Актуальными становятся вопросы адаптации законодательства к условиям удалённой и гибридной занятости, а также внедрение международных стандартов безопасности труда, учитывающих новые формы взаимодействия в условиях четвёртой промышленной революции.

Наряду с этим необходимым условием повышения эффективности охраны труда остаётся формирование у работодателей внутреннего мотивационного механизма реализации принципа приоритета жизни и здоровья работников над иными предпринимательскими интересами. В этих условиях исключительно важна роль институтов государственной власти в создании эффективной системы мониторинга, профилактики, надзора и реагирования на нарушения в сфере охраны труда, а также

развития социального партнёрства между профсоюзами, работодателями и государством.

В заключение следует подчеркнуть, что институт охраны труда в России — это не статическое явление, а динамично развивающаяся система, ориентированная на решение задач настоящего и будущего. Только выстраивание конструктивного диалога между всеми участниками трудового процесса, развитие системы государственной поддержки качества трудовой жизни, внедрение инноваций и обеспечение верховенства права способны гарантировать достижение стратегической цели — создания безопасной, достойной и эффективной рабочей среды для каждого гражданина Российской Федерации.

### **Список использованных источников**

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

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

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

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

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

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

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