

**Приветственное слово
заместителя начальника института
по научной работе полковника полиции С.Н. Миронова**

Уважаемые коллеги, гости и участники конференции. Мы рады, что Вы откликнулись на наше приглашение принять участие в межвузовском круглом столе.

Могу с уверенностью сказать, что у нас налажены тесные научные связи со многими вузами Казани и сложился круг постоянных участников научных мероприятий, проводимых как в рамках института, так и межвузовского уровня. Но мы с радостью приветствуем и тех, кто впервые в нашем институте, и надеемся, что студенческое научное сотрудничество будет развиваться и крепнуть.

Тема сегодняшнего круглого стола «Социально-трудовые отношения и охрана труда в условиях инновационного развития общества». Главной целью этого мероприятия является выявление спектра мнений по поставленной проблеме и привлечение внимания студенческого сообщества к ее обсуждению.

Качество и эффективность научных исследований, творческой работы студентов в значительной мере зависят от того, насколько организовано, квалифицированно и методически правильно осуществляется на кафедрах института научное руководство работой курсантов и студентов.

Одним из ведущих принципов организации НИРС в КЮИ МВД России является принцип комплексного подхода. Научное творчество курсантов и студентов строится по принципу «сквозных» тем на весь период обучения.

Работа над «сквозной» темой предполагает последовательность форм и методов ее выполнения с постоянно возрастающей сложностью. За 3-4 года исследования по одной теме курсант и студент получают возможность подготовить дипломную работу, написать статью, а также внедрить свою тему в учебный процесс или представить свою работу на конкурс. Такой подход к организации НИРС в институте осуществляет преемственность.

Все студенческие исследования тесно связаны с будущей профессией, служат выработке у адъюнктов, курсантов и студентов качеств, необходимых юристу. Главным здесь является создание в каждой группе атмосферы творчества, научного поиска, овладение и практическое применение навыков научно-исследовательской работы в процессе юридической практики.

Позвольте пожелать Вам успешной работы на круглом столе и плодотворных научных исследований.

Абдулганеев Р.,
адъюнкт 3 года обучения
ФГКОУ ВПО КЮИ МВД России

**Порядок проведения служебной проверки
при наступлении «страхового случая»**

В Российской Федерации действует единый порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве. Он регламентируется не ведомственными актами, а установлен федеральным законом – Трудовым кодексом РФ (ст.227-231)¹ и подзаконным нормативным актом – постановлением № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» (далее Постановление № 73).² Эти нормативные акты распространяют свое действие и на вольнонаемных работников, осуществляющих свою трудовую деятельность в органах внутренних дел.

Расследование наступления «страхового случая» в системе органов внутренних дел регулируется приказом МВД РФ от 24 декабря 2008 г. № 1140 «Об утверждении Инструкции о порядке организации и проведения служебных проверок в органах, подразделениях и учреждениях системы Министерства внутренних дел Российской Федерации».³ В случае наступления страхового случая в подразделении органов внутренних дел надлежит создать служебную комиссию. В случае комиссионного проведения служебной проверки в комиссию включаются сотрудники подразделений, обладающие необходимыми знаниями и опытом. Председателем комиссии назначается сотрудник подразделения, к компетенции которого относится рассматриваемый вопрос (п.14 Инструкции). Имеются три ограничения, которые могут повлиять на формирование состава служебной комиссии (п.15 Инструкции). Сотруднику не может быть поручено проведение служебной проверки при наличии следующих оснований:

- если он является подчиненным по службе сотруднику, в отношении которого проводится служебная проверка;
- если он является родственником сотрудника, в отношении которого проводится служебная проверка;

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ// СЗ РФ. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

² Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях: постановление Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73// Российская газета. 2002. 18 декабря.

³ Об утверждении Инструкции о порядке организации и проведения служебных проверок в органах, подразделениях и учреждениях системы Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД РФ от 24 декабря 2008 г. № 1140// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2009. № 14.

- если имеются иные обстоятельства, дающие основания считать, что он может быть прямо или косвенно заинтересован в исходе служебной проверки.

Если эти требования не будут соблюдены, то результаты проверки могут быть обжалованы в вышестоящие органы или суд.

Служебная проверка – это процессуальный институт. Соблюдение сроков ее проведения, оформления документов и их подачи в соответствующие инстанции – важная гарантия ее результатов.

Служебная проверка должна быть назначена в течение 10 дней с момента получения должностным лицом, имеющим право назначения служебной проверки, информации, послужившей основанием для ее назначения, и должна быть завершена не позднее чем через 30 дней со дня принятия решения о ее проведении (п.18 Инструкции).

Представляются важными две процессуальные гарантии сотрудникам, получившим повреждения здоровья и (или) различного рода увечья. Первая: в срок проведения служебной проверки не включается время нахождения сотрудника, в отношении которого проводится служебная проверка, в отпуске, командировке, а также периоды его временной нетрудоспособности (п.21). Вторая: на период отпуска, командировки, а также временной нетрудоспособности сотрудника на основании мотивированного рапорта сотрудника, проводящего служебную проверку, решением должностного лица, ее назначившего, или лица, исполняющего его обязанности, срок проведения служебной проверки может быть приостановлен (п.22).

Разделом IV рассматриваемой Инструкции установлен порядок проведения служебной проверки. Следует сразу отметить, что он носит общий характер и не отражает специфики рассмотрения «несчастных» или страховых случаев. Ответственность за проведение служебной проверки возлагается на непосредственного руководителя сотрудника, проводящего служебную проверку, или председателя комиссии в случае комиссионного проведения служебной проверки (п.27). В обязанности председателя комиссии или уполномоченного сотрудника входит разработка плана проведения служебной проверки, который утверждается руководителем органа, подразделения, учреждения системы МВД России, назначившим служебную проверку либо осуществляющим контроль за ее проведением (п.28).

В обязанности сотрудника, проводящего служебную проверку, делегируются следующие действия:

- разъяснить заявителям и лицам, в отношении которых проводится служебная проверка, их права и обеспечить условия для их реализации;
- своевременно доложить руководителю, назначившему служебную проверку, поступившие заявления и ходатайства и проинформировать заинтересованных лиц об их разрешении;
- документально подтвердить время совершения дисциплинарного проступка, обстоятельства, влияющие на степень и характер ответственности

нарушителя, как отягчающие, так и смягчающие его вину;

- проверить выполнение требований приказов МВД России о направлении в соответствующие подразделения МВД России информации о дисциплинарном проступке, допущенном сотрудником, или происшествии с его участием;
- изучить личное дело лица, в отношении которого проводится служебная проверка;
- осуществить сбор документов и материалов, характеризующих личные, деловые и моральные качества сотрудника, совершившего дисциплинарный проступок;
- изучить материалы проводившихся ранее служебных проверок в отношении сотрудника, информацию о ранее совершенных им дисциплинарных проступках, поступавшие жалобы на его неправомерное поведение;
- предложить сотруднику дать объяснение по существу вопроса (при необходимости изложить вопросы в письменном виде), а в случае отказа от дачи письменных объяснений в установленном порядке составить соответствующий акт, подписанный комиссией в составе не менее 3 человек;
- опросить очевидцев происшествия, дисциплинарного проступка;
- использовать результаты мониторинга социально-психологического климата в служебном коллективе;
- немедленно доложить назначившему служебную проверку должностному лицу о выявленных нарушениях служебной дисциплины и законности, требующих незамедлительного пресечения;
- предложить проведение профилактических мероприятий;
- подготовить по результатам служебной проверки заключение и представить его в установленный срок на утверждение руководителю органа, подразделения, учреждения системы МВД России, назначившему проведение служебной проверки.

Из перечня действий сотрудника, уполномоченного проводить служебную проверку, видно, что служебная проверка имеет целью определить или исключить наличие субъективных причин, которые привели к проступку или происшествию. Это сводится к установлению или исключению состава правонарушения самим сотрудником, в том числе жизнь и здоровье которого стали объектом наступления страхового случая. Думается, что служебный порядок расследования страхового случая не создает процессуальных возможностей составления объективной картины наступления страхового случая.

Научный руководитель – начальник кафедры гражданско-правовых дисциплин М.М. Шакирьянов

Ахметзянова И.,
студентка 3 курса Казанского
(Приволжского) федерального университета

Коллективный договор как регулятор отношений по охране труда

Коллективный договор, заключая в себе конститутивные признаки договора как средства согласованной организации общественных отношений, является нормативным актом локального значения, имеющим публично-правовую природу. Он предназначен для регулирования общественных отношений в сфере труда.

Этот локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права и занимающий особое место во всей системе локальных нормативных актов, регулирующих условия труда.

Коллективный договор – это соглашение, которое устанавливает дополнительные гарантии для работников и ответные обязательства с их стороны по отношению к администрации. Такой договор призван повышать правовые и социальные гарантии для персонала по сравнению с теми, что установлены трудовым законодательством.

Правовая природа коллективного договора – важнейшая теоретическая проблема, постоянно привлекающая внимание многих научных и практических работников и нашедшая свое отражение в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

Подчеркивая значимость коллективного договора для общества, ученые в разных странах определяли его как «соглашение, увеличивающее силу рабочих», «способ органического эластичного регулирования условий», «сглаживание противоречивых интересов между рабочими и работодателями», «уравновешивание сил предпринимателей и рабочих».

Проблема коллективного договора в России представляет несомненный теоретический и практический интерес, поскольку: во-первых, в связи с развитием идей социального партнерства в Российской Федерации (как общемировой тенденции) коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений получает новый импульс; во-вторых, расширение договорной свободы в регулировании трудовых отношений привело к тому, что условия труда могут устанавливаться по соглашению между работниками и работодателем на уровне коллективных договоров о труде; в-третьих, коллективный договор как правовое явление и в прошлые годы, и в настоящее время неоднозначно толкуется учеными-юристами.

В коллективном договоре сочетаются управленческие функции руководителя с правами работников на участие в управлении организацией. Заключив коллективный договор, стороны выступают в качестве носителей договорных прав и обязанностей сторон, вытекающих непосредственно из него.

Коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, то есть содержащий нормы трудового права, разрабатывается и принимается представителями сторон трудовых правоотношений. В этом его отличие от государственных нормативных правовых актов (законов, указов, постановлений и т.п.), принимаемых соответствующими государственными органами. Такое понятие, данное в Трудовом кодексе РФ, еще раз подчеркивает регулятивное значение этого локального нормативного акта.

Актуальность темы определяется особой ролью на современном этапе трудовых правоотношений вообще и коллективных договоров в частности. Наряду с другими факторами, коллективные договоры являются действенным стимулом развития трудовых отношений, серьезным образом влияющим и на другие сферы общественной жизни страны: экономику, право, социальное обеспечение, здравоохранение, культуру.

Научный руководитель – доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин С.С. Курникова.

Гончаров И.,
курсант 2 курса
ФГКОУ ВПО КЮИ МВД России

Несчастный случай на производстве в трудовом праве России

Правовые конструкции «несчастный случай», «несчастный случай на производстве» разработаны в рамках науки «Трудовое право». Легальных (определенных в законе) определений нет.

Ряд исследователей, а в частности Г.С. Симоненко, под несчастным случаем понимают неожиданное стечение обстоятельств (катастрофа, взрыв и т. д.), которые повлекли за собой причинение вреда здоровью или человеческие жертвы.¹ К сожалению, это определение не отражает правовой специфики. Для права необходимо иметь определение «несчастного случая» как юридического факта, поскольку не всякий несчастный случай может считаться «несчастливым случаем на производстве», а следовательно, подлежать обязательному страхованию. Юридическая энциклопедия рассматривает несчастный случай на производстве как «событие, в результате которого работник получил увечье или иное повреждение здоровья при выполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законодательством случаях как на территории организации, так и за ее пределами, либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо

¹ Симоненко Г.С. Страховой случай в новом социальном страховании// Рабочая одежда. 2008. №2. С.27.

его смерть».¹ Преимущество этого определения в том, что под несчастным случаем подразумевается юридический факт, который подтверждает наступление события («стойкая утрата профессиональной трудоспособности или смерти») вследствие причинно-следственной связи: «получение увечья ли иного повреждения здоровья при исполнении обязанностей» во временной период – «при исполнении обязанностей» либо «во время следования к месту работы или возвращения с места работы». Таким образом, авторы юридической энциклопедии учли отчасти правила статьи 227 ТК РФ «Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету». Обстоятельства, повлекшие «несчастный случай»: если указанные события произошли:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;
- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);
- при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время;
- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая;
- расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

Научный руководитель – старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин И.С. Кирилова.

¹ Большая юридическая энциклопедия [Электронный ресурс]: 1 электрон, опт. диск. М.: ДиректМедиа Паблишинг, 2006. С.2916.

Гриненко Н., Малоземов К.,
студенты 4 курса
ФГКОУ ВПО КЮИ МВД России

**Особенности расследования несчастных случаев на производстве
со смертельным исходом**

Производственный травматизм остается одной из острых социальных проблем. Очень важно предупредить несчастный случай на производстве, но если он произошел, необходимо сделать все, чтобы подобное происшествие не повторялось. Поэтому большое профилактическое значение имеют правильное расследование производственных травм, анализ их причин, определение мер превентивного характера.

Права пострадавших работников защищены законом:

- ст.227-231 ТК РФ;¹

- Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утв. постановлением Минтруда России от 24.10.02 № 73 (далее – Положение).²

По заявлению пострадавшего несчастный случай должен быть расследован и оформлен актом по форме Н-1 (о несчастном случае на производстве), если в ходе расследования установлено, что он связан с производством. Отказ в проведении расследования не допускается — сроки давности для подачи заявления о несчастном случае не установлены.

На начальном этапе расследования несчастного случая следует квалифицировать несчастный случай, т. е. ответить на вопрос: подпадает или нет данный несчастный случай под действие Положения (пп.2 и 3) в части организации и проведения процедуры его расследования и оформления: п.2 фактически определяет круг лиц, на которых распространяется Положение; п.3 – обстоятельства, при которых несчастные случаи с ними квалифицируются как производственные. Отнесение несчастных случаев к категории производственных происходит исключительно по формальной оценке наличия основных и дополнительных определяющих признаков: основные – выполнение работником трудовых обязанностей (работы по заданию организации или предпринимателя) и следование работника к месту выполнения работы (с работы) на закрепленном за ним либо предоставленном организацией транспортном средстве; дополнительные – территория организации или место выполнения работ (задания), время и особые обстоятельства происшествия. Иные обстоятельства, включая от-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ// СЗ РФ. 2002. № 1. (ч.1). Ст.3.

² Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях: постановление Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73// Российская газета. 2002. 18 декабря.

сутствие вины работодателя в несчастном случае, опасных и вредных производственных факторов, нарушение пострадавшим требований правил и норм охраны труда и т. д., следует считать несущественными и при разрешении вопроса о квалификации несчастного случая не принимать во внимание.

Необходимо учитывать также, что только наличие и сочетание основных и дополнительных признаков однозначно указывает на то, что несчастный случай подлежит расследованию и оформлению в порядке, установленном Положением. Наличие только одного из указанных признаков не всегда может быть достаточным основанием для заключения о том, что несчастный случай должен квалифицироваться как производственный, однако всегда является безусловным основанием для проведения его тщательного расследования. На эти особенности Положения часто не обращают внимания члены комиссии предприятий и организаций, проводящих расследование несчастного случая со смертельным исходом, и потому нередко делают неправильные выводы. Наиболее часто ошибочная квалификация несчастных случаев обусловлена также неправильным пониманием следующих особенностей Положения. Исчерпывающий перечень обстоятельств, позволяющих квалифицировать несчастный случай как непроизводственный и не оформлять его актом по форме Н-1, изложен в п. 16 Положения, ограничен и расширенному толкованию не подлежит. В частности, не оформляется актом по форме Н-1 смерть вследствие общего заболевания работника, подтвержденная в установленном порядке учреждением здравоохранения. Однако это требование Положения распространяется только на те случаи, когда общее заболевание, которым страдал работник, стало непосредственной и единственной причиной его смерти на производстве. Если смерть работника наступила в результате телесного повреждения, полученного вследствие внезапного ухудшения его здоровья во время приступа общего заболевания, то такой несчастный случай следует квалифицировать производственным и оформлять актом по форме Н

Характерные примеры – несчастные случаи, происходящие с работниками в результате эпилептического припадка.

Сообщения о несчастных случаях со смертельным исходом должны быть направлены в органы прокуратуры.

В соответствии с подп."б" п.16 Положения не являются производственными и не оформляются актом по форме Н-1 несчастные случаи, происшедшие при совершении пострадавшим проступка, содержащего, по заключению представителей правоохранительных органов, признаки уголовно наказуемого деяния. Однако при этом следует обособленно рассматривать несчастные случаи, происшедшие с водителями транспортных средств организаций в результате совершенных ими дорожно-транспортных происшествий, несмотря на то, что в большинстве случаев в их действиях правоохранительными органами могут быть усмотрены признаки уголовно наказуемого деяния, предусмотренного ст.

264 УК РФ.¹ Это обусловлено тем, что транспортное средство является источником повышенной опасности, ответственность за безопасную эксплуатацию которого в соответствии с действующим законодательством всегда несет его владелец-работодатель или его полномочный представитель, который к тому же обязан обеспечить надлежащие организацию труда водителя и его профессиональную подготовку, включая подготовку по безопасности дорожного движения.

Вид правоотношений (трудовые или гражданско-правовые) между субъектами несчастного случая не имеет принципиального значения для процедуры расследования и оформления несчастного случая. Однако это принимается во внимание при определении их персональной ответственности за правонарушения, приведшие к несчастному случаю.

При расследовании несчастных случаев со смертельным исходом материалы расследования в трехдневный срок после их представления работодателю должны быть направлены председателем комиссии в органы, указанные в п.32 упомянутого Положения, даже если акт формы Н-1 не был утвержден работодателем, за которым сохраняется право обжаловать результаты расследования в порядке, установленном ст.231 ТК РФ. Перечень органов, в которые направляются материалы расследования несчастного случая, ограничен. Направление копий материалов в иные органы, не указанные в Положении, осуществляется по запросу этих органов по согласованию с председателем комиссии, расследовавшей несчастный случай.

Кроме того, копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве, закончившихся смертью, вместе с копиями оформленных актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии (в предусмотренных ТК РФ случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование) в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (в настоящее время – Федеральная служба по труду и занятости), для проведения в установленном порядке анализа состояния и причин производственного травматизма в РФ и разработки предложений по его профилактике, также в соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов.

Завершающим и результирующим этапом расследования несчастного случая на производстве со смертельным исходом является выработка мероприятий по предупреждению производственного травматизма. Очевидно, что только при правильном изложении обстоятельств, определении и формулировании причин несчастного случая выработанные комиссией мероприятия могут

¹ Уголовный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ// СЗ РФ. 1996. № 25. Ст.2954.

быть эффективны. В свою очередь, разрабатываемые мероприятия также должны быть органически связаны с обстоятельствами и причинами несчастного случая: на основе анализа установленных обстоятельств несчастного случая определяются его истинные причины, которые обуславливают комплекс профилактических мероприятий.

При разработке мероприятий по предупреждению травматизма рекомендуется руководствоваться следующими общими принципами.

Мероприятия следует располагать в порядке, соответствующем последовательности изложения причин несчастного случая, на ликвидацию которых они направлены. Членами комиссии должен быть разработан и предложен целостный комплекс конкретных организационных и технических мероприятий, в полной мере обеспечивающих профилактику и предупреждение правонарушений, явившихся причиной несчастного случая, а также полную локализацию его последствий. При этом обязательно должны быть указаны конкретные исполнители и сроки выполнения предложенных мероприятий.

Широкое коллективное обсуждение причин несчастного случая действительно является важной профилактической мерой. Однако выработанные комиссией мероприятия в первую очередь должны быть направлены непосредственно на ликвидацию выявленных в ходе расследования нарушений требований охраны труда.

Учитывая, что основными либо сопутствующими причинами большинства несчастных случаев являются нарушения требований охраны труда технического характера (несоответствие рабочего места или инструмента государственным нормативным требованиям охраны труда), мероприятия по их предупреждению должны формулироваться конкретно и технически грамотно.

Практика свидетельствует, что одна из эффективных организационно-профилактических мер по результатам расследования несчастных случаев на производстве – проведение внеочередной проверки знаний по охране труда у руководителей и специалистов организации (ее структурных подразделений). Особенно это актуально, если одной из причин несчастного случая явились неудовлетворительные знания работниками требований безопасности. Такое требование (учитывая персональный состав комиссии) не противоречит положениям п.5.10 ГОСТ 12.0.004-90 "Организация обучения безопасности труда. Общие положения".

Научный руководитель – доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин А.В. Лебедева.

Душина К.,
студентка 4 курса
ФГКОУ ВПО КЮИ МВД России

Охрана труда беременных женщин в РФ

На сегодняшний день очень актуальна проблема охраны труда беременных женщин.

Не все работодатели понимают, что забота о беременных работницах входит в их непосредственные обязанности, невыполнение которых чревато привлечением к ответственности. Да и забота о здоровье будущих поколений с этической точки зрения, должна быть одним из приоритетных для работодателя, хотя это не всегда совпадает с коммерческими целями предприятия.

Руководитель боится проблем, возникающих в связи с беременностью его подчиненных. Несомненно, определенный дефицит трудовых ресурсов из-за беременности и появления в семьях работниц детей, снижение производительности труда, затраты на переоборудование рабочих мест и другие издержки не могут не расстраивать работодателя. Но с учетом того что именно женщины детородного возраста составляют основное пополнение производительных сил, а также все чаще занимают ответственные позиции в компаниях, забота о нормальном течении беременности и здоровых родах должна стать одной из целей работодателя, ориентированного на будущее, а не сосредоточенного исключительно на настоящем.

Современные российские женщины идут, и подчас охотно, на работу с тяжелыми и вредными условиями труда.

Безусловно, работа на вредных производствах вообще недопустима для женщин, не говоря уж о периоде беременности. Но и та работа, к которой женщина привыкла, во время беременности может стать для нее тяжелой.

К сожалению, не все работодатели обеспечивают подходящие условия для беременных и даже отказывают в приеме на работу.

Трудовое законодательство предусматривает для беременных женщин ряд дополнительных гарантий и льгот в части регулирования их труда.

В основном данные гарантии закреплены Трудовым кодексом Российской Федерации. Кроме того, отдельные вопросы могут регулироваться иными нормативными актами, например требованиями по организации условий труда: санитарными правилами и нормами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью, для беременных женщин не устанавливается испытание при приеме на работу, ограничивается применение труда женщин на определенных работах (вредных, опасных условиях труда), работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей.

По закону работодатель может быть привлечен к уголовной ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение женщины по мотивам ее беременности.

Работодатель обязан:

- установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины,
- запрещается направление беременных женщин в служебные командировки,
- запрещается привлечение к сверхурочной работе,
- запрещается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.¹

Чтобы это правило вступило в силу, сотруднице нужно представить в кадровую службу медицинское заключение и заявление. В медицинском заключении указываются срок беременности, основания для перевода, а также рекомендуемая работа.

Грамотный руководитель, в штате которого трудятся беременные женщины, сделает все, чтобы не нарушать их права и облегчить им труд. Иногда женщина сама просит допустить ее к ночной или сверхурочной работе, хочет поехать в командировку, но и в этом случае следует отказать ей, опираясь на законодательство.²

Возможен перевод на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Определенные льготы предусмотрены для беременных женщин и при предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков.

Отпуск может быть предоставлен до истечения 6-месячного срока. Кроме того, не допускается отзыв из отпуска беременных женщин.

Расторжение договора с беременными женщинами не допускается.

Существенной гарантией сохранения здоровья женщин и их потомства является законодательное закрепление права женщины на отпуск по беременности и родам.

Такой отпуск предоставляется им в соответствии с листком нетрудоспособности продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и столько же календарных дней после родов.³

И в завершение хотелось бы привести некоторые рекомендации, выполнение которых будет способствовать установлению большего взаимопонимания между трудящимися беременными женщинами и администрацией:

- заранее разработать и подготовить для беременных женщин рабочие места в соответствии с установленными по законодательству нормами;

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

² Донцова Ю. Труд женщин требует защиты// ЭЖ-Юрист. 2011. № 25. С.10

³ Шептулина Н.Н. Новое законодательство об охране труда. М.: Юстицинформ, 2012. С.115

- в целях сохранения и повышения работоспособности беременных в зимне-весенний период года предусмотреть витаминизацию работающих беременных женщин, начиная с 12-недельного срока;
- на предприятиях, где используется преимущественно женский труд, просто необходимо организовать комнаты личной гигиены, комнаты отдыха, в некоторых случаях — ясли, летние площадки для детей.

Также могут устанавливаться дополнительные гарантии беременным женщинам, не предусмотренные трудовым законодательством (режим труда и отдыха, перерывы в работе, освобождение от выполнения определенных функций, выплата материальной помощи, перевод на специально созданные рабочие места, специальные участки).¹

Научный руководитель – профессор кафедры экономической теории, правовой статистики, математики и информатики О.Г. Шмелева.

Кириллова А., Садыкова Ч.,
студентки 4 курса
ФГКОУ ВПО КЮИ МВД России

Охрана труда в сфере организации гражданской обороны в РФ

Планомерная и эффективная работа в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах невозможна без стройной системы нормативного регулирования. Органами государственной власти Республики Татарстан и органами местного самоуправления приняты множество обязательных нормативных правовых актов по данным вопросам. Кроме того, в течение года по данной тематике в республике были приняты 3 закона, 3 указа и распоряжения Президента, 76 постановлений и распоряжений Кабинета Министров, а также 834 постановления местных органов самоуправления.

В соответствии с действующим законодательством на предприятии должны быть назначены приказом директора ответственный за охрану труда, за пожарную безопасность.

Ответственный за охрану труда назначается директором организации из руководителей, имеющих соответствующую аттестацию и образование. В его обязанности входит:

- осуществление общего руководства и контроля за состоянием охраны труда на предприятии, контроль за соблюдением законодательных и иных

¹ Чижов Б.А. Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан. М.: Юстицинформ, 2012. С.94.

нормативных правовых актов, требований, правил и инструкций по охране труда;

- обеспечение контроля за выполнением служебных обязанностей подчиненными;
- обеспечение охраны и безопасности труда в процессе производства, при эксплуатации оборудования, средств технологического оснащения и средств индивидуальной защиты (СИЗ), а также при осуществлении техпроцессов;
- наблюдение за состоянием условий труда на рабочих местах и поддержание уровня вредных и опасных факторов в пределах допустимой нормы;
- разработка мероприятий по устранению выявленных недостатков и отклонений уровня вредных и опасных факторов от их допустимых значений;
- проведение обучения и инструктажа работников предприятия по вопросам охраны труда;
- обучение безопасным приемам работы;
- обеспечение средствами индивидуальной защиты (СИЗ), спецодеждой, спецобувью, мылом и т.д.;
- организация санитарно - бытового и лечебно-профилактического обслуживания;
- расследование и учет несчастных случаев;
- контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов, а также требований, правил и инструкций по охране труда;
- проведение обязательного страхования работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а также от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

Ответственный за пожарную безопасность – работник предприятия из числа административно персонала, в задачи которого входит проведение противопожарных инструктажей, ведение журналов, проведение осмотров помещений и контроль за соблюдением правил пожарной безопасности.

Пожарная деятельность достаточно требовательна к охране труда, а следовательно, и правила техники безопасности в этой области достаточно строги и объемны. Учитывая сложность и опасность пожарной сферы деятельности, в отношении работников пожарной охраны предъявляется целый ряд требований по обеспечению безопасности его жизнедеятельности.¹

А именно: обязательная проверка индивидуальных средств защиты. Работник должен полностью проверить свою экипировку на прочность, на целостность, на работоспособность всех механизмов закрытия.

Далее необходимо проверить надежность другого оборудования, которое используется в процессе тушения пожаров. Обязательно проверяется целостность комплекта лестниц, так как в случае обвала лестницы пожарный вместе

¹ Пожарная безопасность сотрудников пожарной охраны: указ Президента РФ от 10.11.2007 г. № 1495.

с оборудованием упадет в огонь. Проверяется надежность соединения отдельных элементов лестницы, а также проверка целостности соединительных швов и креплений.

Проверяется также и надежность оборудования для тушения пожаров, целостность всех шлангов и кранов, отсутствие трещин и повреждений. Во время процесса ликвидации пожара работник также должен выполнять ряд простых требований, которые направлены на то, чтобы обезопасить его во время работы. В первую очередь стоит правильно и аккуратно подниматься по лестнице. Следует учесть, что движение огня может резко меняться, и по этой причине необходимо заблаговременно предусмотреть такую ситуацию, и исключить вероятность переброса огня в направлении человека посредством ухода с линии его движения. Все действия пожарной команды должны быть осторожными и размеренными, чтобы не допустить человеческих жертв как среди людей, которых необходимо спасти, так и среди самой команды.

Также перед началом самих работ по спасению людей из огня, а также в процессе его ликвидации необходимо позаботиться о наличии качественной взаимосвязи между всеми членами команды, во избежание нескоординированных действий, заведомо ведущих к провалу всей операции. Вся радиосвязь предварительно проверяется на исправность оборудования, при этом очень важно уделить внимание уровню зарядки батареи, чтобы исключить вероятность отключения оборудования в процессе работы команды. Следует отметить, что охрана труда при выполнении пожароопасных работ – в целом строго индивидуальна, а поэтому является первостепенной обязанностью каждого сотрудника команды по ликвидации пожаров.

Социальная защищенность сотрудников пожарной охраны и членов их семей предполагает необходимость функционирования механизма реализации жизненно важных направлений деятельности государства.

Его элементами в настоящее время являются:

- правовое закрепление порядка и правил предоставления сотрудникам и их семьям прав и льгот, а также обязанности должностных лиц в данной сфере;
- определенный бюджетом и государственными целевыми программами объем материальных средств, направляемых на социально-экономическое обеспечение сотрудников;
- юридическая ответственность должностных лиц и государственных органов за непредоставление сотрудникам и их семьям законных прав и льгот, а также ответственность за посягательство на их жизнь, здоровье, достоинство, честь и имущество;
- процедуры обжалования и контроля обеспечения должностными лицами и государственными органами социальной защищенности сотрудников и членов их семей.

Научный руководитель – профессор кафедры экономической теории, правовой статистики, математики и информатики О.Г. Шмелева.

Карпов Н., Мансурова Н.,
аспиранты 2 года обучения
КНИТУ-КАИ им. А.Н. Туполева

**Охрана труда на объектах повышенной опасности
(на примере объектов строительства)**

Мероприятия по охране труда на строительных объектах призваны, с одной стороны, создать благоприятные условия работы для работников, повышая тем самым производительность труда и качество строительства, а с другой — оградить работающих от несчастных случаев, риск которых в строительстве традиционно является высоким. Не случайно в Перечень работ повышенной опасности, в его последней редакции, включены не только отдельные виды строительно-монтажных и отделочных работ, но и строительство в целом.

Важнейшая роль в организации строительного процесса отводится разработке правил техники безопасности и контроля над их соблюдением. В строительстве выполнение подобных задач связано с немалыми сложностями, поскольку обстановка на стройплощадке и, соответственно, условия труда работающих постоянно изменяются. Обеспечить безопасность труда поможет профессиональное проектирование, в частности, составление технологических карт для каждого конкретного строительного объекта. Инструктаж по технике безопасности является необходимым не только для вновь принятых на работу сотрудников, но и для более опытных строителей.

Допуск на выполнение работ повышенной опасности, таких как сварка, электропрогрев бетона, утепление и изоляция элементов возводимого объекта с использованием стекловаты, битумных мастик и бакелитовых материалов, нанесение бетона методом напыления, забивка свай, цементирование и укрепление фундаментов, высотные и такелажные работы, может быть выдан работнику только после прохождения соответствующего обучения и сдачи экзамена. Охрана безопасности труда должна исключить из употребления любое неисправное оборудование и инструменты, в особенности если они входят в Перечень объектов, машин, механизмов, оборудования повышенной опасности, то есть относятся к разряду электрического, сварочного или подъемного оборудования. С осторожностью следует относиться также к новым видам оборудования, технологий и материалов: использование их в строительном процессе допустимо только при наличии разрешения, выданного Государственным комитетом по надзору за охраной труда.

Поскольку возведение, монтаж и демонтаж зданий и сооружений также отнесены к работам повышенной опасности, то охрана труда в строительстве выдвигает в качестве обязательного требования получение разрешительного документа на ведение строительных работ. Разрешение на начало работ на объектах повышенной опасности выдает Госнадзорхрантруда на основании заявления от строительной компании, к которому должны быть приложены доку-

менты с описанием оборудования, используемого в работе, информацией о руководящем и инженерно-техническом составе строительного предприятия, документы, подтверждающие квалификацию штатных сотрудников и прохождение ими обучения работе на объектах повышенной опасности, а также копии приказов по строительной организации, связанные с охраной труда и техникой безопасности на строительных объектах.¹

Как показывает практика, на удовлетворительном уровне охрана труда в строительстве в России организована преимущественно на крупных предприятиях, однако в строительной отрасли параллельно с ними функционируют небольшие по численности фирмы, в которых нормы техники безопасности и охраны труда практически не соблюдаются. Типичными для таких фирм-нарушителей является низкий уровень производственной дисциплины, недостаточная укомплектованность средствами индивидуальной защиты, использование в строительном процессе устаревшего и неисправного оборудования, отсутствие инструкций по эксплуатации новых видов импортного оборудования и тому подобные факты отступления от норм безопасности, следствием которых являются случаи производственного травматизма, в том числе со смертельным исходом. Если лицензия на строительную деятельность даже мелкими предпринимателями воспринимается как норма, то на оформлении разрешительного документа на выполнение работ повышенной опасности зачастую экономят, что является совершенно недопустимым, особенно с учетом стремительно возрастающих объемов строительства. Получение разрешения от Госнадзорхрантруда — процедура, занимающая в среднем два месяца, что в целом нельзя назвать чрезмерно длительным сроком, к тому же многие юридические компании готовы оказывать содействие в прохождении данной процедуры, включая связанные с ней подготовительные мероприятия по обучению работников основным положениям охраны труда и правилам эксплуатации объектов повышенной опасности.

Научный руководитель — профессор кафедры экономической теории, правовой статистики, математики и информатики Г.Н. Хадиуллина.

Малыгин К.,
курсант 4 курса
ФГКОУ ВПО КЮИ МВД России

Конструкция «страховой случай» и ее значение для защиты права сотрудника органов внутренних дел на охрану труда

Использование понятия «несчастный случай» не практикуется в системе органов внутренних дел. В связи с причинением сотруднику органов внутрен-

¹ Охрана труда URL: <http://www.tourbus.ru/news/3721.html> (дата обращения: 10.05.2013 г.).

них дел вреда здоровью, жизни принято говорить о наступлении «страхового случая», поскольку жизнь и здоровье сотрудника подлежат обязательному государственному страхованию. Жизнь и здоровье сотрудника полиции подлежат обязательному государственному страхованию за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета на соответствующий год (п.1 ст.43 ФЗ «О полиции»¹). Это же положение распространяет свое действие и на сотрудников органов внутренних дел, не являющихся сотрудниками полиции, в том числе и на сотрудников внутренней службы (ст.56).

Понятие «страхового случая» дано в ФЗ «Об организации страхового дела в Российской Федерации» от 27 ноября 1992 года: «Страховым случаем является совершившееся событие, предусмотренное договором страхования или законом, с наступлением которого возникает обязанность страховщика произвести страховую выплату страхователю, застрахованному лицу, выгодоприобретателю или иным третьим лицам (п.3 ст.9)».²

Наступление страхового случая в отношении сотрудника органов внутренних дел имеет сложный механизм правового регулирования. Применяются нормы общегражданского характера;³ нормы, разработанные специально для государственного страхования военнослужащих и лиц, приравненных к ним;⁴ Постановление Правительства Российской Федерации от 29 июля 1998 г. № 855, изданное во исполнение ФЗ «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих»;⁵ общие нормы о действии нормы «страховой случай» в системе органов внутренних дел содержатся в федеральных законах «О полиции»⁶ и «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации»;⁷ и, собственно, норм приказа МВД РФ от 16 декабря 1998 № 825 «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья в системе

¹ О полиции: Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ// СЗ РФ. 2011. № 7. Ст.900.

² Об организации страхового дела в Российской Федерации: Федеральный закон от 27 ноября 1992 года// Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1993. № 2. Ст.56; СЗ РФ. 1998. № 1. Ст.4.

³ Об организации страхового дела в Российской Федерации: Федеральный закон от 27 ноября 1992 года// ВС РФ и ВС РФ. 1993. № 2. Ст.56; СЗ РФ. 1998. № 1. Ст.4.

⁴ Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы и сотрудников федеральных органов налоговой полиции: Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 52-ФЗ// СЗ РФ. 1998. № 13. Ст.1474; № 30. Ст.3613.

⁵ О мерах по реализации Федерального закона «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации и сотрудников федеральных органов налоговой полиции: постановление Правительства Российской Федерации от 29 июля 1998 г. № 855// СЗ РФ. 1998. № 32. Ст.3900.

⁶ О полиции: Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ// СЗ РФ. 2011. № 7. Ст.900

⁷ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ// СЗ РФ. 2011. № 49 (ч.1). Ст.7020.

МВД России» (зарегистрировано в Минюсте РФ 08 февраля 1999 г. № 1702) (ст.9).¹

В понятие «страховой случай» основания его наступления были дословно включены в приложение указанного приказа МВД – Инструкцию «О порядке проведения обязательного государственного страхования жизни и здоровья сотрудников органов внутренних дел, военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, в системе МВД России» (ст.9).²

Нормы статьи 10 «Основания освобождения страховщика от выплаты страховой суммы» Федерального закона «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих» также была включена в Инструкцию. В части 1 этой статьи перечислены основания, когда страховщик освобождается от выплаты страховой суммы по обязательному государственному страхованию. Например, если страховой случай наступил вследствие совершения застрахованным лицом деяния, признанного в установленном судом порядке общественно опасным; или находится в установленной судом прямой причинной связи с алкогольным, наркотическим или токсическим опьянением застрахованного лица; или является результатом доказанного судом умышленного причинения застрахованным лицом вреда своему здоровью.

Страховщик не освобождается от выплаты страховой суммы в случае смерти застрахованного лица, если смерть последнего наступила вследствие самоубийства, независимо от срока нахождения застрахованного лица на военной или государственной службе.

В отличие от трудового законодательства, служебно-административное законодательство одним из первых условий наступления страхового случая видит не обстоятельства наступления несчастного случая (на территории организации (в том числе и во время перерывов (обеденного, на обогрев), при подготовке к началу службы, по окончании службы); за ее пределами (во время следования к месту работы, напротив, с места работы, при перемещении из одного подразделения организации в другое); при выполнении служебного задания; во время вахты; при предотвращении катастроф, чрезвычайных ситуаций – ст.227 ТК РФ³), а установление факта – наступления страхового случая во время вы-

¹ Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья в системе МВД России: приказ МВД РФ от 16 декабря 1998. № 825// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1999. № 7.

² Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья в системе МВД России: приказ МВД РФ от 16 декабря 1998. № 825// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1999. № 7.

³ Более широкий перечень ситуаций, при которых произошедшее событие считается несчастным случаем на производстве, указан в Постановлении № 73. См.: Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях: постановление Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73// Российская газета. 2002. 18 декабря.

полнения сотрудником своих служебных обязанностей. Сотрудник органов внутренних дел независимо от места нахождения и времени суток считается выполняющим служебные обязанности в случае, если он:

1) совершает действия по предупреждению и пресечению правонарушений, оказанию помощи лицам, находящимся в беспомощном состоянии либо в состоянии, опасном для их жизни или здоровья, иные действия в интересах общества и государства;

2) следует к месту службы, командирования, медицинского освидетельствования (обследования) или лечения и обратно;

3) находится на лечении в медицинской организации в связи с увечьем или иным повреждением здоровья (заболеванием), полученными при выполнении служебных обязанностей;

4) захвачен и содержится в качестве заложника;

5) участвует в сборах, учениях, соревнованиях или других служебных мероприятиях (см. п.3 ст.68 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел»¹).

Следует подчеркнуть, что федеральные законы «Об организации страхового дела в Российской Федерации», «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих», упоминая о «травмах», «увечьях», полученных в результате наступления «страхового случая», не рассматривают, какого характера травмы и увечья являются предметом страхования. Это подробно регламентируется Постановлением Правительства РФ от 29 июля 1998 г. № 855 «О мерах по реализации Федерального закона «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы» указан перечень увечий, травм, контузий, относящихся к тяжелым или легким, при наличии которых принимается решение о наступлении страхового случая. Этот подзаконный нормативный правовой акт применяется в отношении сотрудников органов внутренних дел согласно принципу аналогии закона.

Однако даже при наличии всех вышеперечисленных признаков, для того чтобы приступить к квалификации страхового случая, необходимо подтвердить отсутствие ряда обстоятельств. Согласно п.4 ст.68 ФЗ «О службе в органах внутренних дел», сотрудник органов внутренних дел не признается погибшим (умершим) вследствие увечья или иного повреждения здоровья (заболевания) либо получившим увечье или иное повреждение здоровья (заболевание) при

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ// СЗ РФ. 2011. № 49 (ч.1). Ст.7020.

выполнении служебных обязанностей, если гибель (смерть), увечье или иное повреждение здоровья (заболевание) наступили:

- 1) в связи с добровольным приведением себя в состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 2) вследствие совершения сотрудником умышленного преступления;
- 3) в результате доказанного в ходе служебной проверки либо установленного органами дознания, предварительного следствия или судом самоубийства, или покушения на самоубийство, или иного умышленного причинения вреда своему здоровью, не вызванного болезненным состоянием или доведением до самоубийства.

Научный руководитель – старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин Р.Х. Галиуллина.

Носков Д.,
студент 4 курса
ФГКОУ ВПО КЮИ МВД России

Правовое регулирование охраны труда, расследования страховых случаев и несчастных случаев на производстве в системе органов внутренних дел

Характер труда работников ОВД обуславливает наличие определенных социальных особенностей коллективов сотрудников ОВД.

Во-первых, труд сотрудников органов внутренних дел специфичен: имеет многофункциональный характер; сотрудники трудятся в особых условиях, находятся практически в постоянном общении с правонарушителями, более подвержены профессиональной деформации личности. Во-вторых, результат труда сотрудников ОВД отличается от результата труда многих других коллективов. Целями деятельности ОВД являются защита жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства, для противодействия преступности, охраны общественного порядка, собственности и для обеспечения общественной безопасности, достигаемые при помощи специфических средств и методов. Эффективность коллектива может быть выявлена лишь спустя некоторое время. В-третьих, органы внутренних дел, являясь элементом особой системы управления, должны отвечать требованиям значительной централизации, единоначалия, субординации, строгой законности и дисциплины. Сотрудники ОВД трудятся в условиях повышенной юридической и моральной ответственности за свои действия и поступки. Неисполнение приказов либо халатное отношение к служебным обязанностям влечет за собой в ОВД не только моральное осуждение, как в обычных трудовых коллективах, но и строгую юридическую ответственность. В-четвертых, особенности трудовой

деятельности сотрудников ОВД требуют во многих случаях весьма значительных затрат времени, физического напряжения и усиленных эмоциональных нагрузок и перегрузок, сокращения своего свободного времени, отдачи всех физических сил и способностей. Более того, от каждого члена коллектива требуются подчас смелость, мужество, самопожертвование, способность и готовность пойти на риск и пожертвовать своим здоровьем и даже жизнью для выполнения служебного долга. Это, в свою очередь, требует от всего коллектива большой сплоченности, а от каждого его члена – готовности к взаимовыручке и взаимопомощи. В-пятых, коллектив сотрудников ОВД отличается от многих других трудовых коллективов по своим социально-психологическим параметрам, он гетерогенен и с точки зрения возрастного, полового признака, и с точки зрения образования и профессионального признака. В нем работают лица разного возраста и образования, разных профессий и специальностей, люди с разными психофизиологическими особенностями, характерами и способностями. Гетерогенность коллектива сотрудников ОВД – одно из обязательных условий его эффективной работы, поскольку борьба с преступностью – сложная социальная функция, предполагающая сочетание множества элементов, характерных для них индивидуальных качеств и свойств. Обеспечить высокое проявление коллективного духа в условиях гетерогенности коллектива – важнейшая задача управления в органах внутренних дел.¹

Правовые основы охраны труда заложены в Конституции РФ от 12 декабря 1993 года.² Международные правовые стандарты, регламентирующие безопасность и гигиену труда содержатся в конвенциях Международной организации труда (далее по тексту – МОТ): «Об инспекции труда в промышленности и торговле»³ и «О безопасности и гигиене труда и производственной среде».⁴

Правовое регулирование охраны труда, расследования страховых случаев и несчастных случаев на производстве в системе органов внутренних дел опирается и на федеральные законы:

- регулирующие служебно-трудовую деятельность сотрудников органов внутренних дел (федеральные законы «О службе в органах внутренних

¹ Михайлов В.И. Роль социально-правовых исследований в процессе управления// Юридический мир. 2011. № 7. С. 21.

² Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. М.: Юрист, 1997. 31 с.

³ Об инспекции труда в промышленности и торговле: конвенция МОТ № 81 (1947 г.) [Текст]: ратифицирована Российской Федерацией в Международном бюро труда 2 апреля 1998 г.// Бюллетень Минтруда России. 1998. №3.

⁴ О безопасности и гигиене труда и производственной среде: конвенция МОТ № 155 (1981 г.): ратифицирована Российской Федерацией в Международном бюро труда 2 апреля 1998 г. // Бюллетень Минтруда России. 1998. №3.

дел» от 30 ноября 2011 г. № 342 – ФЗ,¹ «О полиции» от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ²);

- регулирующие вопросы обязательного государственного страхования военнообязанных лиц, в той части, в которой это регулирование допускается в силу принципа аналогии закона (Федеральный закон «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации и сотрудников федеральных органов налоговой полиции: постановление Правительства Российской Федерации от 29 июля 1998 г. № 855»);³

- устанавливающие порядок наступления страхового случая (Федеральный закон «Об организации страхового дела в Российской Федерации» от 27 ноября 1992 года⁴); несчастного случая (Трудовой кодекс РФ (далее по тексту – ТК РФ) от 30 декабря 2001 года⁵);

- устанавливающие правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Российской Федерации (Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»,⁶ Федеральный закон от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования»⁷). Указанные законы определяют также порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту);

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ// СЗ РФ. 2011. № 49 (ч.1). Ст.7020.

² О полиции: федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ// СЗ РФ. 2011. № 7. Ст.900.

³ О мерах по реализации Федерального закона «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации и сотрудников федеральных органов налоговой полиции: постановление Правительства Российской Федерации от 29 июля 1998 г. № 855// СЗ РФ. 1998. № 32. Ст.3900.

⁴ Об организации страхового дела в Российской Федерации: Федеральный закон от 27 ноября 1992 года// Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1993. № 2. Ст.56; СЗ РФ. 1998. № 1. Ст.4.

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ// СЗ РФ. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

⁶ Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ// СЗ РФ. 1998. № 31. Ст.3803.

⁷ Об основах обязательного социального страхования: Федеральный закон от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ// СЗ РФ. 1999. № 29. Ст.3686.

- норм части второй Гражданского кодекса РФ (далее по тексту – ГК РФ) от 26 января 1996 года,¹ Уголовного кодекса РФ (далее по тексту – УК РФ) от 13 июня 1996 года,² Кодекса РФ об административных правонарушениях (далее по тексту – КоАП РФ) от 30 декабря 2001 года,³ Гражданский процессуальный кодекс РФ (далее по тексту – ГПК РФ) от 14 ноября 2002 года.⁴

Важное значение в правовом регулировании расследования страховых случаев на производстве имеют подзаконные акты, дополняющие и разъясняющие порядок применения федеральных законов, в частности, приказы МВД РФ:

- приказ МВД РФ от 16 декабря 1998 г. № 825 «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья в системе МВД России»;⁵
- приказ МВД РФ от 19 июля 1999 г. № 526 «О назначении на должности руководителей органов внутренних дел по контракту»;⁶
- приказ МВД РФ от 24 декабря 2008 г. № 1140 «Об утверждении Инструкции о порядке организации и проведения служебных проверок в органах, подразделениях и учреждениях системы Министерства внутренних дел Российской Федерации»;⁷
- приказ МВД РФ от 19 января 2012 г. № 34 «О примерной форме контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации».⁸

Подзаконные нормативные акты, к примеру, постановление Правительства Российской Федерации от 29 июля 1998 г. № 855 «О мерах по реализации Федерального закона «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федера-

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ// СЗ РФ. 1996. № 5. Ст.410.

² Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ// СЗ РФ. 1996. № 25. Ст.2954.

³ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ// СЗ РФ. 2002. № 1 (ч.1). Ст.1.

⁴ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ// СЗ РФ. 2002. № 46. Ст.4532.

⁵ Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья в системе МВД России: приказ МВД РФ от 16 декабря 1998 г. № 825// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1999. № 7.

⁶ О назначении на должности руководителей органов внутренних дел по контракту: приказ МВД РФ от 19 июля 1999 г. № 526 (прекратил свое действие)// СПС «Консультант+»

⁷ Об утверждении Инструкции о порядке организации и проведения служебных проверок в органах, подразделениях и учреждениях системы Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД РФ от 24 декабря 2008 г. № 1140// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2009. № 14.

⁸ О примерной форме контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД РФ от 19 января 2012 г. № 34// Российская газета. 2012. № 29.

ции и сотрудников федеральных органов налоговой полиции»»,¹ устанавливают дальнейшие перспективы развития современного законодательства, дополняют в той части, в которой встречаются затруднения при применении некоторых норм права.

Практика показывает, что все чаще органы МВД РФ обращаются к подзаконным нормативным актам трудового законодательства и института социального обеспечения, которые регламентируют вопросы расследования несчастных случаев на производстве и их учета. Это вполне объяснимо, т.к. именно в рамках трудового права и права социального обеспечения, а не служебно-административного права сложился процессуальный механизм расследования и учета несчастных случаев на производстве, имеющих сходную правовую природу с наступлением страхового случая. В течение более чем десяти лет² МВД РФ ориентирует начальников главных управлений, управлений МВД России, ГКВВ МВД России, КФКМ при МВД России, МВД, ГУВД, УВД субъектов Российской Федерации, а также руководителей подразделений по охране труда применять в части, не урегулированной служебно-административным законодательством, трудовое законодательство, в том числе и прежде всего в отношении охраны труда, расследовании и учета несчастных случаев на производстве. При проведении работы по охране труда подразделения МВД России осуществляют следующие мероприятия, в частности:

- разрабатывают сводные, перспективные и текущие планы по улучшению условий труда, осуществляют контроль за их выполнением;
- осуществляют контроль за соблюдением на находящихся в подчинении предприятиях, учреждениях и организациях требований и нормативных предписаний Конституции Российской Федерации, законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов МВД России, а также правил, положений и инструкций по охране труда;
- ведут оперативный учет групповых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным и тяжелым исходом, анализируют причины производственного травматизма на находящихся в подчинении предприятиях, учреждениях и организациях;
- готовят обзоры по охране труда;

¹ О мерах по реализации Федерального закона «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации и сотрудников федеральных органов налоговой полиции: постановление Правительства Российской Федерации от 29 июля 1998 г. № 855// СЗ РФ. 1998. № 32. Ст.3900; Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья в системе МВД России: приказ МВД РФ от 16 декабря 1998 г. № 825// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1999. № 7. 15 февраля.

² См.: Об улучшении работы по охране труда в системе МВД России [Электронный ресурс]: приказ МВД РФ от 10 мая 2001 г. № 492// Текст приказа официально опубликован не был. Справ.-правовая система «Гарант-профессионал».

- проводят проверки (обследования) состояния охраны труда на рабочих местах с привлечением сотрудников соответствующих подразделений МВД России;
- проводят работу по организации семинаров (совещаний) по вопросам охраны труда с сотрудниками подразделений по охране труда (специалистами по охране труда), работы по распространению передового опыта по снижению уровня производственного травматизма, улучшению условий труда работающих;
- осуществляют контроль за своевременным и качественным расследованием несчастных случаев, произошедших на находящихся в подчинении предприятиях, организациях и учреждениях;
- направляют в подразделение центрального аппарата МВД России, отвечающее за анализ и координацию тылового обеспечения, сообщения о групповых несчастных случаях, несчастных случаях со смертельным исходом, произошедших на находящихся в подчинении предприятиях, организациях и учреждениях;
- представляют в установленные сроки в подразделение центрального аппарата МВД России, отвечающее за анализ и координацию тылового обеспечения, сводные отчеты по форме 7-травматизм «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях», а также ежегодно до 30 марта за отчетный год информацию о состоянии и принимаемых мерах по улучшению условий и охраны труда на находящихся в подчинении предприятиях, учреждениях и организациях согласно прилагаемому Перечню характеристик;
- разрабатывают и осуществляют мероприятия по снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, созданию здоровых и безопасных условий труда работающим;
- расследуют аварии, групповые несчастные случаи, несчастные случаи со смертельным исходом;
- готовят предложения по совершенствованию работы в области охраны труда и направляют их для рассмотрения руководству МВД России (пп.9.1-9.12 Приказа).

Таким образом, руководители подразделений органов внутренних дел должны руководствоваться нормами трудового права, т.к. специальными нормами служебно-административного права данные правовые конструкции не рассматриваются.

Научный руководитель – доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Л.К. Фазлиева.

Орлова И.,
студентка 4 курса
ФГКОУ ВПО КЮИ МВД России

Охрана труда несовершеннолетних граждан в РФ

Одной из важнейших проблем современного общества, имеющих глубокие социальные корни, является использование труда несовершеннолетних. Законодательное закрепление особого отношения общества к подрастающему поколению – это тенденция, характеризующая многие страны мира. Среди других прав несовершеннолетних право на труд и его безопасные условия находит юридическое закрепление в правовых актах международного и национального законодательства. Несмотря на вполне естественное стремление законодателей многих государств ограничить использование труда несовершеннолетних, это не всегда согласуется с реальными условиями жизни общества. Прежде всего, использование труда несовершеннолетних привлекает работодателей, т.к. труд этой категории работников, как правило, малооплачиваемый, малолетние работники не в состоянии отстаивать свои трудовые права. Однако существует и обратная сторона этой проблемы. Труд является формой индивидуализации личности, и многие подростки стремятся самоутвердиться посредством работы. Кроме того, это позволяет заработать карманные деньги и тратить их без разрешения родителей, что повышает мотивацию детского труда.

Если обратиться к понятию, то несовершеннолетние – это граждане, не достигшие 18-летнего возраста, в отношении которых трудовое законодательство устанавливает ряд особенностей (ограничений, льгот и компенсаций) регулирования их труда.

Нормативными правовыми источниками регулирования и охраны труда несовершеннолетних граждан в России являются Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), Гражданский кодекс РФ (далее – ГК РФ), закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», закон РФ «Об образовании»; постановление Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную», постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет», «Пособие по охране труда дорожному мастеру» (утв. распоряжением Минтранса РФ от 29.01.2003 № ОС-37-р), а также иные подзаконные акты.

В частности, особенности регулирования труда несовершеннолетних изложены в гл. 42 ТК РФ. Если обратиться к возможности заключения трудового договора, нужно отметить, что, по общему правилу, лица, достигшие возраста 16 лет, могут вступать в трудовые отношения в качестве работников (ч.3 ст.20

ТК РФ). Вместе с тем допускается заключение трудового договора и с работниками более юного возраста.

Согласно части 2 статьи 63 ТК РФ трудовой договор может быть заключен с работником по достижении им возраста 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью такого работника.

В соответствии с частью 3 статьи 63 ТК РФ трудовой договор может быть заключен и с подростком, достигшим возраста 14 лет. При этом необходимо соблюдение определенных условий, прописанных в статье, например, если выполнение работы должно производиться только в свободное от учебы время и не нарушать процесс учебы.

Что касается лиц в возрасте до 14 лет, то с ними также может быть заключен трудовой договор в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках (ч.4 ст.63 ТК РФ).

Поскольку несовершеннолетние, впервые ищущие работу, испытывают трудности и относятся к категории слаботзащищенных граждан, в соответствии со ст.5 Закона РФ «О занятости населения в РФ» в субъектах РФ устанавливают квоту для их приема на работу, что является одним из средств обеспечения их трудоустройства. В Москве и Санкт-Петербурге приняты законы о квотировании рабочих мест для несовершеннолетних и инвалидов.

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет имеют право на бесплатную консультацию в органах службы занятости и бесплатное получение информации о трудоустройстве и профессиональном обучении. В соответствии со ст.19 Закона РФ «Об образовании» при исключении подростка из образовательного учреждения муниципальные органы вместе с родителями в течение 1 месяца принимают меры к его трудоустройству.

ТК РФ установил ряд запретов в сфере трудовых отношений, касающихся несовершеннолетнего. В отношении работников в возрасте до 18 лет запрещается:

- замена отпуска денежной компенсацией (ст.126);
- направление в служебные командировки (ст.268);
- непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.124);
- работа по совместительству (ст.282);
- работа вахтовым методом (ст.298);
- привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.265, 268);
- привлечение к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, к подземным работам, а также к работам, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, продажа спиртных напитков и т.д.) (ст.265);
- переноска и перемещение тяжестей, превышающих установленные предельные нормы (ст.265).

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную». Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет». Для несовершеннолетних также не устанавливается испытание (испытательный срок) при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ).

Если привести частный пример, то можно отметить, что существуют проблемы в трудоустройстве подростков на постоянную основу. Одна из них - квотирование рабочих мест осуществляется только для самых социально незащищенных несовершеннолетних и в явно недостаточных размерах. Остальным же несовершеннолетним получить нормальную работу на предприятии практически невозможно. Если же подросток работает на маленьком частном предприятии, проконтролировать порядок предоставления ему положенных по закону льгот практически невозможно, например, льготу на ежегодный отпуск продолжительностью не менее 31 календарного дня.

Таким образом, вопрос охраны труда несовершеннолетних граждан на сегодняшний день стоит остро, нуждаясь в четком применении законодательства на практике. В основном, охрана труда несовершеннолетних на законодательном уровне проходит наравне с охраной труда других категорий граждан РФ. Главная цель охраны труда лица, не достигшего 18 лет, – не допустить физического и психического травмирования.

Научный руководитель – доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин А.В. Лебедева.

Шарапова Е.,
курсантка 3 курса
ФГКОУ ВПО КЮИ МВД России

**Новелла современного законодательства России об охране труда -
приказ Минздравсоцразвития №342н «Об утверждении порядка
проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»
от 26 апреля 2011 г.**

Новеллой современного законодательства России об охране труда является новый приказ Минздравсоцразвития № 342н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» от 26 апреля 2011 г. (да-

лее Приказ № 342н),¹ который подготовлен во исполнении ст.212 ТК РФ.

Аттестация рабочих мест труда является обязательной процедурой для хозяйствующих субъектов любой организационно-правовой формы (ст.1 приказа № 342н). Предполагается, что к 1 сентября 2013 года завершится первый пятилетний этап аттестации рабочих мест по условиям труда. Деятельность не прошедших проверку предприятий будет приостановлена.

Аттестация рабочих мест – это оценка условий труда в целях выявления производственных факторов, являющихся вредными либо опасными, и реализация мероприятий по приведению их в соответствие с нормативными требованиями по охране труда (ст.2 приказа № 342н). Аттестация - постоянно действующая мера, периодичность ее проведения - пять лет (ст.7 приказа № 342н).

Обязанность по проведению аттестации рабочих мест возлагается на работодателя, а ответственность – на представителя работодателя. Аттестацию проводят совместно работодатель и аттестующая организация, привлекаемая работодателем для выполнения работ по аттестации, на основании договора гражданско-правового характера.

Аттестующая организация – юридическое лицо, аккредитованное в установленном порядке в качестве организации, оказывающей услуги по аттестации и выполняющей на основании договора гражданско-правового характера с работодателем измерения и оценки, а также оценку соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (ст.4 приказа №342н).

Раньше аттестацию проводили сами предприятия, имеющие лаборатории, а в настоящее время ее осуществляют независимые организации, имеющие аккредитацию. Теперь аттестующая организация – независимое лицо по отношению к работодателю, на рабочих местах которого данной аттестующей организацией проводится аттестация (ст.6 приказа №342 н). Услуга эта – платная.

Уровни вредных и опасных производственных факторов определяются с помощью инструментальных измерений на основании требований стандартов. Так, приказ Ростехрегулирования от 10 июля 2007 г. № 169-ст регламентирует «ГОСТ 12.0.230-2007. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования».² Перечисленными здесь нормативными требованиями должны руководствоваться юридические и физические лица при осуществлении любых видов деятельности (проектирование, строительство, эксплуатация объектов и т.д.). А постановление Правительства РФ от 27

¹ Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда: приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 апреля 2011 г. № 342н// Российская газета. 2011. 24 июня.

² Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования. ГОСТ 12.0.230-2007: приказ Ростехрегулирования от 10 июля 2007 г. № 169-ст// Библиотека инженера по охране труда. № 1. 2008.

декабря 2010 г. № 1160¹ определяет порядок разработки, утверждения и изменения нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда. К ним относятся стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса).

Важным представляется введение нормы о том, что аттестационная комиссия вправе принять мотивированное решение о непроведении измерений и оценок факторов рабочей среды и трудового процесса, если осуществление указанных измерений и оценок угрожает безопасности работников при выполнении ими основной работы или специалистов аттестующей организации, выполняющих измерения и оценки. В случае принятия решения о непроведении измерений и оценок условия труда на данных рабочих местах относятся к опасным условиям труда (ст.5 приказа).

Приказом №342н (ст.47) предусмотрена возможность проведения внеплановой аттестации в ряде случаев. В частности, ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест; по результатам государственной экспертизы условий труда, проведенной в целях оценки качества проведения аттестации; ряде других.

Таким образом, аттестация рабочих мест помогает организации, во-первых, избежать претензий со стороны Федеральной инспекции труда и Ростехнадзора; судебных органов; во-вторых, снять с себя ответственность в случае несчастного случая с руководителем предприятия и службы охраны труда; в-третьих, получить лицензии на некоторые виды деятельности; в-четвертых, обосновать компенсации и льготы за работы во вредных или опасных условиях труда; в-пятых, получить положительные решения Пенсионного фонда по льготным пенсиям работникам предприятия.

Если аттестация рабочих мест по условиям труда на предприятии не проведена, то на него и его руководителей будет возложена административная ответственность согласно КоАП РФ (ст.5.27), которая выражена в наложении различных размеров штрафов; в административном приостановлении деятельности лица на срок до 90 суток на лиц индивидуальных предпринимателей и для юридических лиц; а при повторном нарушении – дисквалификация руководителя на срок от одного года до трех лет.

Научный руководитель – старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин Р.Х. Галиуллина.

¹ Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда: постановление Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160// СЗ РФ. 2011. № 2. Ст.342.

Ягфарова Г.,
студентка 3 курса
Казанского (Приволжского)
федерального университета

Охрана труда инвалидов

Инвалидом признается лицо, которое в связи с ограничением вследствие наличия физических или умственных недостатков нуждается в социальной защите.

Регулирование труда инвалидов производится двумя законами: Трудовым кодексом РФ и ФЗ РФ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ. Причем, ни тот ни другой не дают полной картины, связанной с реализацией трудовых отношений инвалидов.

Недостаточное внимание законодателя правовому регулированию труда инвалидов проявляется прежде всего в структуре, оглавлении Трудового кодекса. В кодексе нет специальной главы, посвященной трудовым гарантиям инвалидов. Они не упоминаются и в названиях отдельных статей.

К другим упущениям российского законодателя, связанным с реализацией инвалидами права на труд, могут быть отнесены следующие: инвалиды не названы в числе лиц, которым не устанавливается испытание при приеме на работу (ст.70 ТК РФ); их нет в числе работников, которым отдается предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата (ст.179 ТК РФ); не урегулированы вопросы, связанные с гарантиями при направлении в служебные командировки, проведении профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации.

Кодекс устанавливает ограничения инвалидов при их привлечении к сверхурочным работам (ст.99 ТК), к работам в ночное время (ст.96 ТК), в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК). При этом выполнение инвалидами работ за пределами их основного рабочего времени возможно, во-первых, при отсутствии запрета на подобные работы в медицинском заключении, а во-вторых, при соблюдении работодателем следующих обязанностей: а) получение письменного согласия инвалида; б) ознакомление его под роспись с правом отказаться от подобных работ.

Ограничивая трудовую активность инвалидов четырьмя названными случаями, законодатель, на наш взгляд, поступает не вполне логично. Дело в том, что другие формы проявлений трудовой активности или, говоря языком законодателя, другие виды работ «за пределами установленной продолжительности рабочего времени» (ст.97 ТК РФ) или «не обусловленные трудовым договором» (ст.60 ТК РФ) не содержат каких-либо ограничений по применению труда инвалидов. Это означает, что отсутствуют законодательные запреты по привлечению инвалидов к работе по совместительству, совмещению профессий (должностей), а также в таких режимах напряженного труда, как ненормированный

рабочий день, гибкое рабочее время, суммированный учет рабочего времени или разделение рабочего дня на части.

Инвалиды упоминаются в ст.224 ТК РФ «Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников», в конце которой говорится, что работодатель обязан создать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации. Последняя представляет собой сложный комплекс реабилитационных мероприятий, включающий отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных или утраченных функций организма, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности. Она разрабатывается на основе решения государственной службы медико-социальной экспертизы.

Правовые выводы очевидны: 1) вопросы труда инвалидов следует регулировать в полной мере ТК РФ; 2) социальную поддержку инвалиды должны получать постоянно, посредством закрепления в законодательных нормах не только обязанностей, а прежде всего стимулов для работодателей, решивших использовать труд инвалидов; 3) должна быть разработана льготная финансово-кредитная политика в отношении всех работодателей, применяющих труд инвалидов.

Научный руководитель – доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин С.С. Курникова.

Яковлева Т.,
студентка 4 курса ФГКОУ ВПО
КЮИ МВД России

Охрана труда лиц без гражданства и иностранных граждан (иммигрантов)

На сегодняшний день очень актуальна проблема охраны труда лиц без гражданства и иностранных граждан (иммигрантов).

Самыми распространенными нарушениями трудовых норм являются, чрезмерная продолжительность рабочего времени, повышенная интенсивность труда, плохие условия (холод, грязь и т.п.).

Работодатели нанимают иммигрантов, так как их можно уволить в любой момент, не оплачивать дни болезни, недоплатить им (контрактов с ними, как правило, не заключают). И так как работу найти достаточно трудно, то становится понятным, что условия неконтролируемого найма иммигрантов становятся притягательными для большинства работодателей.

Большинство иммигрантов получают зарплату либо один, либо несколько раз в месяц. Обеспокоенность у иммигрантов вызывает то, что им платят «когда

работодатель захочет». Оплата «по окончании работы» – типичная практика теневого найма. Менее трети иммигрантов получают от работодателя какой-либо аванс. При этом только половина уверена в том, что действительно получит деньги. Как показывает практика, работодатели зачастую под разными предлогами отказываются платить. Сверхурочная работа, без какой бы то ни было доплаты, – типичная практика теневой занятости. Если такие иммигранты не имеют собственных средств к существованию, то оказываются в полной зависимости от работодателя.¹

Иммигранты работают в среднем на 15-20 часов в неделю больше, чем граждане России. Их рабочая неделя составляет 55-60 часов, а более чем для трети иммигрантов – 70 часов и даже больше (т.е. они работают по 10 часов в день без выходных).²

Иммигранты в основном занимают рабочие места, не пользующиеся спросом у местных работников. Это следующие виды деятельности:

- “3D jobs” – грязная, тяжелая и/или опасная работа, не требующая квалификации, включая труд повышенной интенсивности (конвейер, строительные работы, добыча природного сырья, обработка пищевых продуктов и т.д.);
- работа низкой или средней квалификации в общественной сфере услуг, включая сферу досуга и развлечений (химчистка, развоз пиццы, уборка, торговля и т.д.);
- работа по уходу и обслуживанию в частной сфере (уборка и домашние работы в частных домохозяйствах, уход за детьми и больными и т.п.);
- занятость в теневом и криминальном секторах экономики (в «левых» незарегистрированных фирмах, в производстве контрафактной продукции и т.п.).³

Безысходность, вплоть до прямой угрозы голода, заставляет многих иммигрантов соглашаться на рабские условия труда в России.

Иммигранты живут в плохих условиях, непригодных помещениях, общежитиях, что отрицательно сказывается на их здоровье. Условия и режим работы приводят к психическим перегрузкам и нервному перенапряжению. Иммигранты находятся под постоянным страхом быть задержанными, потерять работу, быть высланными из страны.

Договор с работодателем (в устной или письменной форме) заключается на один год. Примерно 20% мигрантов имеют краткосрочные договоры на три или шесть месяцев.

Менее четверти иммигрантов работают на основе письменного трудового или гражданско-правового договора с работодателем.

Иностранные граждане пользуются правами и несут обязанности в трудовых отношениях наравне с российскими гражданами, т.е. законодательство исходит из применения в области трудовых отношений принципа национального

¹Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2012. С.156.

²Иммигранты. URL: <http://ru.wikipedia.org> (дата обращения: 15.05.13 г.).

³Гейц И. В. Охрана труда: учебно-практическое пособие. М.: Дело и сервис, 2006. С.47.

режима. Следовательно, на них распространяются общие положения трудового законодательства.

В отношении условий и оплаты труда не допускается дискриминация иностранцев в зависимости от пола, расы, национальности, языка, вероисповедания и прочего.

В России не признаются ограничения на трудовую деятельность, установленные национальным законодательством страны иностранца.

На иностранцев распространяются положения об охране труда, специальные положения, касающиеся условий труда женщин и подростков, они имеют право на социальные пособия, право на отдых, а также положения законодательства об охране труда, обеспечивающие рабочим и служащим безопасность для жизни и здоровья, постановления, запрещающие сверхурочные работы, и другие правила трудового законодательства.

Иностранные лица и лица без гражданства подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, причем этот закон не содержит ограничений в связи с их правовым положением в РФ.¹

Иностранные граждане, также пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также правом на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности с учетом ограничений, предусмотренных федеральным законом.²

И в завершение приведем некоторые рекомендации, выполнение которых будет способствовать установлению большего взаимопонимания между трудящимися иностранными гражданами и администрацией:

во-первых, заключение трудового договора с работодателем в обязательном порядке, т.к. большинство иммигрантов работает неформально (без трудового договора), у них практически нет шансов законным путем отстаивать свои права, в том числе и право на выплату причитающегося вознаграждения за труд;

во-вторых, установить одинаковый для всех нормированный рабочий день;

в-третьих, вовремя выплачивать заработную плату;

в-четвертых, работодатели должны обеспечить своих рабочих и служащих нормальными условиями для жизни;

в-пятых, обеспечить безопасность для жизни и здоровья;

Научный руководитель – профессор кафедры экономической теории, правовой статистики, математики и информатики О.Г. Шмелева.

¹О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115ФЗ// Собрание законодательства РФ. 2002. № 30. Ст.3032.

²О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1// Собрание законодательства РФ.1996. № 17. Ст.1915.

СОДЕРЖАНИЕ

Приветственное слово заместителя начальника института по научной работе полковника полиции С.Н. Миронова.....	3
Абдулганеев Р.	
Порядок проведения служебной проверки при наступлении «страхового случая».....	5
Ахметзянова И.	
Коллективный договор как регулятор отношений по охране труда. ...	8
Гончаров И.	
Несчастный случай на производстве в трудовом праве России.	9
Гриненко Н., Малозёмов К.	
Особенности расследования несчастных случаев на производстве со смертельным исходом.	11
Душина К.	
Охрана труда беременных женщин в РФ.	15
Кириллова А., Садыкова Ч.	
Охрана труда в сфере организации гражданской обороны в РФ.	17
Карпов Н., Мансурова Н.	
Охрана труда на объектах повышенной опасности (на примере объектов строительства).	20
Малыгин К.	
Конструкция «страховой случай» и ее значение для защиты права сотрудника органов внутренних дел на охрану труда.	21
Носков Д.	
Правовое регулирование охраны труда, расследования страховых случаев и несчастных случаев на производстве в системе органов внутренних дел.	25
Орлова И.	
Охрана труда несовершеннолетних граждан в РФ.	31
Шарапова Е.	
Новелла современного законодательства России об охране труда - приказ Минздравсоцразвития №342н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» от 26 апреля 2011 г.	33
Ягфарова Г.	
Охрана труда инвалидов.	36
Яковлева Т.	
Охрана труда лиц без гражданства и иностранных граждан (иммигрантов).	37