**Содержание**

Введение

1. Теоретические основы и нормативная база совершенствования условий труда

1.1.Сущность понятий в сфере охраны и условий труда на предприятии

* 1. Регулирование социально-трудовых отношений в сфере условий труда

1.3 Государственное управление условиями труда. Контроль и надзор

2. Условия труда на предприятии ООО «МультиПрод» и уровень работы по условиям труда

2.1 Анализ предприятия ООО «МультиПрод» по основным характеристикам

2.2 Анализ состояния условий труда на предприятии ООО «МультиПрод»

2.3 Анализ системы оплаты труда на предприятии ООО «МультиПрод»

2.4 Анализ социально-психологического климата предприятия ООО «МультиПрод»

3. Разработка мероприятий по совершенствованию условий труда на предприятии ООО «МультиПрод»

3.1 Основные мероприятия по совершенствованию условий труда на предприятии ООО «МультиПрод»

3.2 Расчет экономической эффективности предлагаемых мероприятий

Заключение

Библиографический список

Приложения

**1. Т**ЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И НОРМАТИВНАЯ БАЗА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА

**1.1** Сущность понятий в сфере условий труда на предприятии

Труд -- целесообразная, формально материальная (прямо-фиксируемый - физический труд) и нематериальная (косвенно-фиксируемый - умственный труд), орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества.

Понятие условия труда довольно обширное, и для того чтобы уловить ее полный смысл я приведу ниже несколько определений, и из них попытаюсь выделить самую суть.

1.)Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Комментарий к закону об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Н.В.Братчикова

2.)Условия труда -- система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Михайлов А. Условия труда как элемент качества трудовой жизни

* 3.) Условия труда - совокупность факторов трудового процесса и
* производственной среды, в которой осуществляется деятельность
* человека.

Главный государственный санитарный врач Российской Федерации Г.Г. Онищенко.

Итак я представил 3 определения. Попробуем выделить общее из всех. Условия труда- это совокупность социально-экономических,организационно-технических,санитарно-гигиенических,лучебно-профилактичских факторов, образующих систему целью которой является улучшение работоспособности и безопасность рабочего.

Деятельность человека носит самый разнообразный характер. Нeсмотря на это, ее можно разграничить на три основные группы по характеру выполняемых человеком функций.

Физическим трудом (работой) называют выполнение человеком энергетических функций в системе «человек - орудие труда».

Физическая работа требует значительной мышечной активности Она подразделяется на два вида: динамическую и статическую. Динамическая работа связана с перемещением тела человека, его рук, ног, пальцев в пространстве; статическая -- с воздействием нагрузки на верхние конечности, мышцы корпуса и ног при удерживании груза, при выполнении работы, стоя или сидя.

Физическая тяжесть работы определяется энергетическими затратами в провесе трудовой деятельности и подразделяется на следующие категории: легкие, средней тяжести и тяжелые физические работы.

Легкие физические работы (категория I) подразделяются на две категории: Iа, при которой энергозатраты составляют до 139 Вт, Iб при которой, энергозатраты составляют 140 - 174 Вт. К категории Iа относятся работы, проводимые сидя и сопровождающиеся незначительным физическим усилием. К категории Iб относятся работы, проводимые сидя, стоя или связанные с ходьбой и сопровождающиеся некоторым физическим усилием.

Физические работы средней тяжести (категория II) подразделяются на две категории: IIa, при которой энергозатраты составляют 175 - 232 Вт, и Пб, при которой энергрзатраты составляют 233 - 290 Вт. К категории IIa относятся работы, связанные c постоянной ходьбой, перемещением мелких (до 1 кг) изделий или предметов в положении стоя или сидя и требующие определённых физических усилий. К категории IIб относятся работы, связанные с ходьбой, перемещением и перенесением тяжестей массой до 10 кг и сопровождающиеся умеренным физическим усилием.

Тяжелые физические работы характеризуются расходом энергии более 290 Bт. К этой категория относятся работы, связанные с постоянными передвижениями, перемещением и перенесением значительных (свыше 10 кг) тяжестей и требующие больших физических усилий.[17.стр.12]

Умственный труд (интеллектуальная деятельность). Этот труд объединяет работы, связанные с приемом и переработкой информации, требующие преимущественного напряжения внимания, сенсорного аппарата, памяти, а также активации процессов мышления, эмоциональной сферы (управление, творчество, преподавание, наука, учеба и т.п.).[17.стр. 13]

В процессе трудовой деятельности в рабочей зоне возникают негативные факторы, воздействующие на человека.

Негативные факторы, возникающие в рабочей зоне, - это такие факторы, которые отрицательно действуют на человека, вызывая ухудшение здоровья, заболевания или травмы.

Возникновение негативных факторов определяется таким свойством среды обитания (производственной среды) как опасность.

Опасность - это свойство среды обитания человека, которое вызывает негативное действие на жизнь человека, приводя к отрицательным изменениям в состоянии его здоровья. Степень изменений состояния здоровья может быть различной в зависимости от уровня опасности. Крайним проявлением опасности может быть потеря жизни.[15.стр.10]

Негативные производственные факторы принято также называть опасными и вредными производственными факторами (ОВПФ), которые качественно принято разделять на опасные факторы и вредные факторы.

Опасным производственным фактором (ОПФ) называют такой производственный фактор, воздействие которого на человека приводит к травме или летальному (смертельному) исходу. В связи с этим ОПФ называют также травмирующим (травмоопасным) фактором. К ОПФ можно отнести движущие машины и механизмы, различные подъемно-транспортные устройства и перемещаемые грузы, электрический ток, отлетающие частицы обрабатываемого материала и инструмента и т. д.

Вредным производственным фактором (ВПФ) называют такой производственный фактор, воздействие которого на человека приводит к ухудшению самочувствия или, при длительном воздействии, к заболеванию. К ВПФ можно отнести повышенную или пониженную температуру воздуха в рабочей зоне, повышенные уровни шума, вибрации, электромагнитных излучений, радиации, загрязненность воздуха в рабочей зоне пылью, вредными газами, вредными микроорганизмами, бактериями, вирусами и т. д.

Между опасными (травмирующими) и вредными производственными факторами существует определенная взаимосвязь. При высоких уровнях ВПФ они могут становиться опасными. Так, чрезмерно высокие концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны могут привести к сильному отравлению или даже к смерти. Высокие уровни звука или звукового импульса могут привести к травме барабанной перепонки. Высокие уровни радиации вызывают развитие острой формы лучевой болезни, при которой наблюдается быстрое ухудшение самочувствия человека с необратимыми изменениями в организме, приводящими при отсутствии медицинского вмешательства, как правило, к смерти.[17.стр.15]

Для количественной оценки опасностей применяются различные характеристики. Наиболее распространенной является риск.

Риск (R) -- количественная характеристика опасности, определяемая частотой реализации опасностей: это отношение числа случаев проявления опасности (п) к возможному числу случаев проявления опасности (N):

(1)

Риск - безразмерная величина, его обычно определяют на конкретный период времени.

Индивидуальный риск характеризует опасность для отдельного индивидуума.

Коллективный риск (групповой, социальный) - это риск проявления опасности того или иного вида для коллектива, группы людей, для определенной социальной или профессиональной группы людей.

Невозможность достижения абсолютной производственной безопасности предопределило введение понятия приемлемого (допустимого) риска.

Приемлемый (допустимый) риск -- это такая минимальная величина риска, которая достижима по техническим, экономическим и технологическим возможностям. Таким образом, приемлемый риск представляет собой некоторый компромисс между уровнем безопасности и возможностями его достижения [17.стр.16]

Воздействие на человека ОПФ приводит к травмам и несчастным случаям.

Травма - это повреждение в организме человека, вызванное действием факторов внешней среды. В зависимости от вида травмирующего фактора различают травмы

- механические (нарушение целостности тканей и органов),

- термические (ожоги, обморожения), химические (вызванные воздействием химических веществ),

- баротравмы (в связи с быстрым изменением давления атмосферного воздуха),

- электротравмы (вызванные воздействием электрического тока),

- психические (вызванные тяжелым психологическим потрясением, например, в результате гибели на глазах коллеги по работе) и т. д.

Комбинированная травма -- травма, сочетающая несколько видов травм; например, при воздействии электрического тока может возникнуть электротравма, термическая и механическая травмы.

Производственная травма -- травма, полученная в процессе трудовой деятельности на производстве.

Несчастный случай -- неожиданное и незапланированное событие, сопровождающееся травмой.

Несчастный случай на производстве -- случай воздействия на работающего производственного фактора при выполнении им трудовых обязанностей или задания руководителя работ.

Длительное воздействие на человека ВОФ может привести к профессиональному заболеванию.

Профессиональное заболевание -- это заболевание, причиной которого явилось воздействие на человека вредных производственных факторов в процессе трудовой деятельности. Например, длительное воздействие вибрации может вызвать виброболезнь, шума - тугоухость, радиации - лучевую болезнь и т. д.

Деятельность человека должна быть безопасна, хотя ни один вид деятельности человека не может быть абсолютно безопасен (нулевых рисков не бывает). Безопасность -- это состояние, обеспечивающее приемлемый риск.

Безопасность -- это состояние деятельности, при которой с определенной вероятностью исключено проявление опасностей, а уровень риска деятельности не превышает приемлемый уровень.

Поэтому под безопасностью следует понимать комплексную систему мер защиты человека и среды его обитания от опасностей формируемых конкретной деятельностью. Комплексную систему безопасности формируют нормативно-правовые, организационные, экономические, технические, санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические меры.

Безопасность труда -- это состояние трудовой деятельности (труда), обеспечивающее приемлемый уровень ее риска.

Безопасность труда обеспечивается комплексной системой мер защиты человека от опасностей, формируемых в рабочей зоне конкретным производственным (технологическим) процессом, техническим объектом.

Нормативно-правовые меры -- это система законов, законодательных актов, норм, правил, регламентирующих и регулирующих безопасность и определяющих требования безопасности.

Организационные меры -- это организация рабочей зоны и рабочего места, режима труда и отдыха, продолжительности рабочего дня и т.д.

Экономические меры -- это экономические механизмы, стимулирующие выполнение требований безопасности: материальная ответственность за их несоблюдение, материальное поощрение, за организацию безопасных условий и т. д.

Технические меры - применение технических методов и средств, обеспечивающих безопасность, трудовой деятельности.

Санитарно-гигиенические меры -- это меры, направленные на обеспечение санитарии и гигиены.

Лечебно-профилактические меры -- это профилактические медицинские осмотры, лечебное и профилактическое питание, витаминизация и т. д.[17.стр21]

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

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

Аттестация рабочих мест по условиям труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.[11.стр.239]

Наряду с понятием «безопасность труда» широко используется понятие «охрана труда».

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.[23..ст.209]

Охрана труда - это создание здоровых и безопасных условий работы различными средствами. В зависимости от последних охрану труда различают в широком и в узком смысле. В широком понимании охрана труда - это система мер по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В узком смысле охрана труда представляет собой комплекс мер по направлениям: правовому, экономическому, организационно-техническому (безопасность техники, средств производства), лечебно-профилактическому и др.

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

Сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности) - документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда.[11.стр.238]

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

Безопасность труда обеспечивается методами и средствами производственной санитарии, гигиены труда, производственной безопасности.

Производственная санитария -- это система организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работающих вредных производственных факторов, возникающих в рабочей зоне в процессе трудовой деятельности.

К производственной санитарии относится организация освещения и вентиляции на рабочих местах, очистка воздуха в рабочей зоне от вредных веществ, обеспечение оптимальных и допустимых параметров микроклимата (температуры, влажности, скорости движения воздуха) на рабочих местах, защита от различного вида излучений (тепловых, электромагнитных, виброакустических, лазерных, ионизирующих).

Гигиена труда -- это область медицины, изучающая трудовую деятельность человека и производственную среду с точки зрения их влияния на организм, разрабатывающая меры и гигиенические нормативы, направленные на оздоровление условий труда и предупреждение профессиональных заболеваний. Задачей гигиены труда является Определение предельно допустимых уровней вредных производственных факторов, классификация условий трудовой деятельности, оценка тяжести и напряженности трудового процесса, рациональная организация режима труда и отдыха, рабочего места, изучение психофизиологических аспектов трудовой деятельности и т.д.

Производственная безопасность -- это система организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или уменьшающих вероятность воздействия на работающих опасных (травмирующих) производственных факторов, возникающих в рабочей зоне в процессе трудовой деятельности.

К производственной безопасности относятся организационные мероприятия и технические средства защиты от поражения электрическим током, защита от механического травмирования движущимися механизмами, подъемно-транспортными средствами, обеспечение безопасности систем высокого давления, методы и средства обеспечения пожаровзрывобезопасности и т. д.

Технические методы и средства, обеспечивающие производственную безопасность, называются техникой безопасности.

Первым и одним из наиболее важных этапов обеспечения безопасности труда является идентификация опасностей.

Идентификация опасностей -- это распознавание опасностей, установление причин их возникновения, пространственных и временных характеристик опасностей, вероятности, величины и последствий их проявления. Идентификация опасностей может включать оценку воздействия опасностей на человека и определение допустимых уровней опасных и вредных производственных факторов.

Совершенствование условий труда решает четыре основные задачи:

\* идентификация опасных и вредных производственных факторов;

\* разработка соответствующих технических мероприятий и средств защиты от опасных и вредных производственных факторов;

\* разработка организационных мероприятий по обеспечению безопасности труда и управление охраной труда на предприятии;

\* подготовка к действиям в условиях проявления опасностей.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) и о подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.[23..ст.15]

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.[23..ст.40]

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.[23..ст.56]

Персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.[23..ст.85]

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.[23..ст.91]

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.[23..ст.106]

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально - трудовых отношений

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей. .[23..ст.164]

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Кодексом, иными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами организации.[23..ст.189]

1.2 Регулирование социально-трудовых отношений в сфере условий труда

Государственное регулирование условий и охраны труда заключается в формулировке и организации основных направлений государственной политики в этой области, разработке законодательных нормативных актов, требований к средствам производства, технологиям и организации труда, гарантирующих работникам здоровые и безопасные условия труда, а также в обеспечении права работников на охрану труда.

Разграничивая полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений к ведению федеральных органов государственной власти относит принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Вместе с тем ст. 252 ТК в новой редакции предусматривает установление особенностей регулирования труда актами разного уровня вплоть до коллективных договоров и локальных нормативных актов.

В последнее время принимаются федеральные законы, которые нередко содержат, по сути, передачу субъектам РФ отдельных полномочий федеральных органов. В том числе - в регулировании трудовых отношений. Это порождает различия в решении одних и тех же вопросов, вносимые региональным законодательством (в частности, в оплате труда работников организаций, финансируемых за счет бюджетов субъектов РФ, предоставлении им гарантий и компенсаций). По существу, такие различия, если они основаны на объективных факторах, могли бы быть признаны новым видом дифференциации в трудовом праве. Однако они в основном вытекают из различий в финансовых возможностях субъектов РФ.[11.стр.277]

В основе дифференциации лежат различия условий труда (вредные, опасные), климатические условия и отдаленность районов применения рабочей силы (районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности), физиологические (психофизические) особенности организма работника (женщины, несовершеннолетние), состояние здоровья (инвалиды), специфика содержания и характера работы (основные работники ряда отраслей экономики, государственные гражданские служащие, руководители организаций), отсутствие российского гражданства (иностранцы, апатриды), характер трудовой связи работника с работодателем (совместители, надомники) и другие основания, связанные с объективными обстоятельствами или особенностями субъекта - работника.

Дифференциация правового регулирования труда проводится в определенных целях.

Во-первых, это необходимость особой защиты работников от производственных вредностей с учетом, например, физиологических особенностей женского организма, его материнской функции, а также социальной роли женщины-матери по воспитанию малолетних детей.

Во-вторых, дифференциация правового регулирования труда некоторых категорий работников необходима и для того, чтобы обеспечить этим работникам равные возможности, условия осуществлять право на труд наравне с другими работниками.

Специальные нормы трудового права могут быть трех видов:

1) нормы-льготы, предоставляющие работникам дополнительные гарантии их права на труд, по охране труда, рабочему времени, отпускам. Такие нормы-льготы (думается, их правильнее называть нормы- компенсации, поскольку ими компенсируется тяжесть, вредность труда дня работника) установлены для работающих во вредных и (или) опасных условиях женщин, несовершеннолетних работников, работников, совмещающих труд с обучением, и др.;

2) нормы-изъятия, как-то ограничивающие общие права (например, для государственных служащих, руководителей организаций и др.);

3) нормы-приспособления, которые приспосабливают общие нормы к особенностям данного вида труда (отраслевая дифференциация), например с учетом характера и ответственности работников транспорта, педагогических работников и др. В ст. 251 отсутствует указание на третий вид этих норм.[15.стр.148]

Особенности регулирования труда определяются и устанавливаются в связи:

1) с характером и условиями труда;

2) психофизиологическими особенностями организма;

3) природно-климатическими условиями;

4) наличием семейных обязанностей;

5) другими основаниями.

Перечень возможных оснований для установления особенностей позволяет считать, что законодатель при их определении исходит из объективных обстоятельств, существенно влияющих на трудовые отношения и требующих учета при их регулировании. Следовательно, и другие основания, упомянутые в этой статье, должны обладать теми же свойствами.

Перечень актов, которыми могут быть установлены особенности регулирования труда, широк. В него входят:

1) трудовое законодательство;

2) иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;

3) коллективные договоры, соглашения;

4) локальные нормативные акты.

Трудовое законодательство состоит из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права. Иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, являются: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ; нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти; нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ; нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем в порядке, предусмотренном Кодексом- ст. 8, 371, 372.[11.стр.278]

Коллективные договоры и соглашения - акты социального партнерства принимаются сторонами на основе договоренности - ст. 40, 45 ТК.

Особые нормы, отличающиеся от общих, распространяющихся на всех или большинство работников, меняют содержание правового статуса работников, устанавливают иные права, обязанности, гарантии, компенсации. В ряде случаев особенности выражаются в снижении уровня гарантий, установленных общими нормами. Такого рода особенности вправе устанавливать только Российская Федерация. Снижение уровня прав и гарантий актами субъектов РФ, органов местного самоуправления, локальными актами, коллективными договорами и соглашениями недопустимо, иначе эти акты будут противоречить Кодексу, иным федеральным нормативным правовым актам. В подобной ситуации должны действовать акты вышестоящего уровня .

Особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно Кодексом либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

Следовательно, права и гарантии работников могут не только расширяться, может повышаться размер гарантий и компенсаций.

Особые условия могут содержаться в трудовых договорах. Но они входят в индивидуальное регулирование и к дифференциации правового регулирования труда не относятся.[11.стр.279]

Законодательство РФ о труде, условиям и охране труда основывается на конституции РФ, принятой в 1993 году и трудовом кодексе, вступившим в силу с 01.01.2002 г. с внесенными изменениями, и других федеральных законах и иных нормативных актов субъектов РФ.

В п. 2 ст. 7 Конституции РФ предусмотрено, что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей. Кроме того, ст. 37 Конституции РФ наряду с другими правами гарантирует право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Кроме того «В Российской Федерации охраняется труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда».[17.стр.23]

Законодательство о труде и социальном обеспечении РФ (см. приложение 1)

**Постановления правительства и нормативные правовые акты по труду и охране труда на уровне федеральной исполнительной власти.**

1. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. Единые тарифно-квалификационные справочники работ, профессий, должностей .

Утверждается Минздрав соцразвития

2. Акты (инструкции, альбом и т.п.) по учету труда и его оплаты

Утверждаются Госкомстат РФ, Госархив РФ

3. Акты (положения, инструкции и т.п.) по типовым межотраслевым (отраслевым) нормам труда

Утверждаются Минздравсоцразвития

4. Акты (постановления, положения и т.п.) о системе заработной платы, размерах тарифных ставок, окладов, различных видах выплат

Утверждаются Правительством РФ

5. Акты (уставы, положения и т.п.) по дисциплине труда

Утверждаются постановлением Правительства, Федеральными органами исполнительной власти

6. Акты (списки, правила, положения и т.п.) по рабочему времени и времени отдыха

Утверждаются постановлением Правительства, Федеральными органами исполнительной власти

7. Акты (списки, правила, инструкции и т.п.) по досрочному (льготному) назначению пенсии

Утверждаются Минздравсоцразвития, Минфином

8. Акты (перечни, инструкции и т.п.) по материальной ответственности

Утверждаются федеральными органами власти, правительством РФ, Минфином

9. Акты (положения и т.п.) по заключению трудовых договоров

Утверждаются Госстандартом РФ, Минздравсоцразвития

10. Акты (постановления, положения и т.п.) по оплате и нормированию труда

Утверждаются Минфином

11. Акты (положения, правила и т.п.) по сертификации работ по охране труда

Утверждаются Минздравсоцразвития

12. Акты (положения, правила и т.п.) по аттестации рабочих мест

Утверждаются Минздравсоцразвития

13. Акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда: Межотраслевые правила (ПОТ РМ) и типовые инструкции по охране труда (ТИРМ)

Утверждаются Минздравсоцразвития

14. Отраслевые правила (ПОТ РО) и типовые инструкции по охране труда (ТИРО)

Утверждаются федеральными органами власти, Ростехнадзором РФ

15. Правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ)

Утверждаются федеральными органами власти РФ, Технадзор РФ

16. Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ)

Утверждаются Госстандартом РФ

17. Строительные нормы и правила (СНиП), своды правил по проектированию и строительству (СП)

Утверждаются Госстроем РФ

18. Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила (СП), гигиенические нормативы (ГН), санитарные правила и нормы (СанПиН), санитарные нормы (СН))

Утверждаются Минздравсоцразвития

19. Акты (положения, инструкции и т.п.) по обучению и аттестации по охране труда

Утверждаются правительством РФ, федеральными органами власти

20. Акты (инструкции и т.п.) по учету и отчетности по охране труда

Утверждаются Минздравсоцразвития

21. Акты (перечни, инструкции и т.п.) по труду отдельных категорий работающих

Утверждаются Минздравсоцразвития

22. Акты (перечни, инструкции, нормы и т.п.) по выдачи спецодежды (обуви) и СИЗ

Утверждаются Минздравсоцразвития

23. Акты (перечни, инструкции, нормы и т.п.) по выдачи питания, пищевых продуктов

Утверждаются Минздравсоцразвития

24. Акты (приказы, положения и т.п.) по проведению медосмотров.

Утверждаются Минздравсоцразвития[17.стр.26]

Акты Правительства РФ, министерств и ведомств которые рекомендуется использовать при работе по улучшению условий труда, профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях. (см. приложение 2) [15.стр. 160]

**Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий. Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации[23.ст.216]**

Основные нормативно правовые акты трудового законодательства омской области. (см. приложение 3)

1.3 Государственное управление условиями труда. Контроль и надзор

Государственное управление условиями труда заключается в формулировке и организации основных направлений государственной политики в этой области, разработке законодательных нормативных актов, требований к средствам производства, технологиям и организации труда, гарантирующих работникам здоровые и безопасные условия труда, а также в обеспечении права работников на охрану труда.

Статья 216 ТК предусматривает, что государственное управление охраной труда в нашей стране осуществляется Правительством РФ или по его поручению федеральным органом исполнительной власти по труду и другими федеральными органами исполнительной власти.

В соответствии с Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г. N 314 "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти" (РГ. 2004. 12 марта) (в редакции от 20 мая 2004 г.) вопросы, касающиеся труда и занятости, отнесены к компетенции Министерства здравоохранения и социального развития РФ (Минздравсоцразвития РФ) и подведомственной ему Федеральной службе по труду и занятости.

Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 321 (РГ. 2004. 8 июля) (в редакции от 31 декабря 2004 г.) утверждено Положение о Министерстве здравоохранения и социального развития РФ, в котором на данное Министерство возложено осуществление функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей, включая вопросы условий и охраны труда .[11.стр246]

Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324 утверждено Положение о Федеральной службе по труду и занятости (РГ. 2004. 8 июля), которая является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

Федеральная служба по труду и занятости находится в ведении Минздравсоцразвития РФ и осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, общественными организациями и иными организациями.

К приоритетному направлению деятельности Службы отнесено осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве. Служба также должна проводить анализ состояния и причин производственного травматизма, разработку предложений по его профилактике. Ей вменено в обязанность применять предусмотренные законодательством меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности.

В структуру Службы включена Федеральная инспекция труда, действующая на основании: Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. N 78 (СЗ РФ. 2000. N 6. Ст. 760) (в редакции от 8 января 2003 г.). [11.стр.247]

Федеральные органы, осуществляющие отдельные функции нормативного правового регулирования, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны условий труда, обязаны принимаемые ими решения и иную свою деятельность по условиям труда согласовывать с Минздравсоцразвития РФ.

Государственное управление охране условий труда на территориях субъектов РФ осуществляется федеральными и региональными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

Правила по технике безопасности и производственной санитарии, включая государственные стандарты безопасности труда, обязательны для соблюдения на каждом производстве и каждом рабочем месте. Эти правила, и стандарты могут быть межотраслевыми и отраслевыми, а также локальными на предприятии. Межотраслевые правила и стандарты предусматривают требования по безопасности труда для определенных видов работ, производств или типов оборудования, встречающихся в ряде отраслей народного хозяйства. В настоящее время эта работа возложена на Минздравсоцразвития РФ. Отраслевые правила и стандарты (ОСБТ) утверждаются соответствующими министерствами, ведомствами, органами государственного надзора за охраной труда совместно или по согласованию с соответствующими органами объединений отраслевых профсоюзов. Они распространяются на предприятия лишь данной отрасли народного хозяйства, отражая ее специфику.

В соответствии с указанными межотраслевыми и отраслевыми правилами по технике безопасности и производственной санитарии, стандартами (ССБТ) министерства, ведомства, органы государственного надзора за условиями труда утверждают инструкции по охране труда. На их основе работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает и утверждает местные инструкции по охране труда, которые устанавливают для работников правила безопасного выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках.

На всех рабочих местах, производственных участках безопасность и здоровье работников должны обеспечиваться руководителем производства в соответствии с требованиями ГОСТ, санитарных норм и правил безопасности конкретного вида работ.

Все нормативные акты по охране условий труда разрабатываются и утверждаются в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 399. Данное Постановление устанавливает, что в РФ действует система нормативных правовых актов, содержащих государственные требования охраны условий труда, которая состоит из межотраслевых (ПОТ РМ) и отраслевых (ПОТ РО) правил и типовых инструкций по условиям труда (ТИ РО), строительных (СНиП) и санитарных норм и правил (СанПин), правил и инструкций по безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, свода правил по проектированию и строительству, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда. Это Постановление утвердило Перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда с указанием, какой федеральный орган их издает. Все эти акты при их разработке согласовываются с соответствующим профсоюзным органом.

Государственные нормативные требования по условиям труда утверждаются сроком на пять лет и могут быть продлены не более чем на два года. Предусмотрен и такой же порядок их пересмотра.

Инструкции по охране условий труда (ИОУТ) могут быть типовые (отраслевые) и для работников предприятий, для конкретного рабочего места. Они разрабатываются на основе правил по охране труда.

Профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам условий труда, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда и защиты от профессиональных заболеваний (ст. 20 Закона РФ о профсоюзах). Они осуществляют повседневный профсоюзный контроль за охраной условий труда.

[11.стр.247-248]

До недавнего времени органы местного самоуправления не имели право принимать участие в управлении условий труда. Новая редакция комментируемой статьи предусматривает, что отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов РФ.

Порядок проведения государственной экспертизы условий труда устанавливается Правительством РФ. При этом обязанности по проведению такой экспертизы возлагаются на органы исполнительной власти, уполномоченные на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также органы исполнительной власти субъектов РФ в области условий труда. К таким органам относятся: федеральная инспекция труда, органы исполнительной власти по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, безопасности электрических и тепловых установок и сетей, санитарно-эпидемиологического благополучия населения, а также при использовании атомной энергии.

Проведение государственной экспертизы условий труда проводится на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также органов Фонда социального страхования.

По результатам проведенной экспертизы выдается заключение о соответствии или несоответствии условий труда государственным нормативным требованиям охраны условий труда. Заключение направляется в соответствующий орган, обратившийся за проведением экспертизы.

Права и обязанности лиц, осуществляющих государственную экспертизу условий труда, которые закреплены в комментируемой статье, являются основными. Правительство РФ может уточнять и дополнять их в пределах своей компетенции.

Органами управления условиями труда в отраслевых министерствах и ведомствах РФ являются создаваемые там службы охраны труда. У каждого работодателя (в том числе у индивидуального предпринимателя), осуществляющего производственную деятельность с численностью более 50 работников, создаются службы охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

Структура и численность работников службы охраны условий труда предприятий определяются работодателем с учетом рекомендаций государственного органа управления охраной труда. В организации с численностью 100 работников и менее вопрос этот решает работодатель. Рекомендации по организации службы охраны труда, утвержденные Постановлением Минтруда РФ от 8 февраля 2000 г. N 14, указывают, что на их основе разрабатываются положения службы охраны труда организации (Бюллетень Минтруда РФ. 2000. N 2. С. 252). Структуру службы и численность ее работников определяет работодатель с учетом указанных рекомендаций.

Если в организации отсутствует служба охраны условий труда или специалист по охране труда, их функции осуществляет работодатель, индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, иной уполномоченный работодателем работник, либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

Все организации, оказывающие услуги в области охраны условий труда, подлежат обязательной аккредитации. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, устанавливает перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, а также правила ее проведения.

Общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области условий труда осуществляют профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные работниками представительные органы, которые могут создавать в этих целях собственные инспекции.

Статья 218 ТК предусматривает создание (помимо службы) по инициативе работодателя и (или) работников либо их представителей паритетного органа из их представителей в целях сотрудничества в сфере условий труда - комитета или комиссии по охране труда организации. Типовое положение об этом комитете (комиссии) утверждается Минздравсоцразвития РФ, и на его основе разрабатываются и принимаются локальные положения о комитете (комиссии) по охране труда.

Комитет (комиссия) по охране труда организации разрабатывает проект соответствующего коллективного договора по разделу "Охрана условий труда", осуществляет контроль за его выполнением, организует другие совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Комитет (комиссия) организует также проверку условий и охраны труда на рабочих местах и информирует работников о результатах этих проверок, организует сбор предложений к разделу коллективного договора по вопросам охраны труда.[11.стр.249]

Социальное партнерство в сфере условий труда - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.[23..ст.23]

В социальном партнерстве участвуют работники, работодатели, а также при определенных обстоятельствах органы государственной власти (точнее - органы исполнительной власти) федерального, регионального уровней и органы местного самоуправления. В отношения социального партнерства они вступают через своих представителей.

Уважение и учет интересов сторон социального партнерства - основа успеха в достижении согласия по обсуждаемым вопросам, в обеспечении полной реализации достигнутых договоренностей, зафиксированных в результате консультаций, переговоров.

Далеко не всегда и не везде договаривающиеся стороны в полной мере заинтересованы принимать участие в договорных отношениях. Чаще всего от переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений отказывается работодатель, полагая, что его власти достаточно для того, чтобы урегулировать трудовые отношения в организации.

Между тем взаимная заинтересованность работодателя и работников в выработке на основе переговоров и соглашения наиболее оптимальных путей совершенствования деятельности организации, повышения производительности труда, качества продукции, ее конкурентоспособности на рынке товаров и услуг позволяет обеспечить рост доходов организации и заработной платы работников. Такая ситуация выгодна обеим сторонам социального партнерства.

Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе - принцип и вместе с тем условие более широкого использования социально-партнерских отношений для решения двуединой задачи - подъема производства и улучшения благосостояния трудящихся.[11.стр.35]

Демократизм в социальном партнерстве позволяет каждой стороне наиболее полно проявить инициативу, обосновать свою позицию.

Соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов - залог законности в отношениях социального партнерства. При этом должны быть соблюдены нормы и правила ведения переговоров, консультаций, определения содержания коллективных договоров и соглашений, оформления всех относящихся к социальному партнерству документов (в том числе протоколов собраний, конференций, заседаний комиссии по подготовке проекта коллективного договора, надлежащее оформление представительства сторон и т.д.).

Рассмотрение всего набора вопросов, предлагаемых сторонами, согласованный отбор вопросов, достойных, с их точки зрения, дальнейшего обсуждения, обеспечивают свободу действий сторон в определении круга проблем, которыми они станут заниматься, подготавливая проект соглашения, коллективного договора.

Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений - принцип социального партнерства, несоблюдение которого лишает смысла положения, включаемые в коллективный договор, соглашение.

Соглашения, коллективные договоры представляют собой правовые акты, входят в систему актов, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, и уже в этом качестве обладают юридической силой, обязывающей к их исполнению.

Выполнению коллективных договоров, соглашений способствует контроль, осуществляемый полномочными на то органами. За неисполнение коллективного договора, соглашения предусмотрена юридическая ответственность.

Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений необходим для своевременного выявления и устранения причин, по которым обязательства, включенные в коллективный договор, соглашение, не выполняются.

Каждая сторона проверяет выполнение обязательств другой стороной. Органы контроля вправе принимать необходимые меры к обеспечению выполнения коллективного договора, соглашения.

Законодательством предусмотрена ответственность сторон и их представителей за неисполнение по их вине коллективных договоров, соглашений, а также нарушение нормативных правовых актов, регламентирующих коллективно-договорную работу.[11.стр.36]