**Гарантии права работников на охрану труда**

 В статье на основе положений раздела X Трудового кодекса РФ (с учетом последних изменений и дополнений) рассматриваются актуальные вопросы гарантий права работников на охрану труда и вносятся предложения по совершенствованию законодательного регулирования обеспечения сохранения жизни и здоровья работников.

 Одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников, а также установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 210 Трудового кодекса РФ в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ). Следовательно, приоритетная обязанность работодателя – обеспечить условия труда, соответствующие безопасности и гигиене труда. Конкретные обязанности работодателя по обеспечению безопасности условий труда предусмотрены в статье 212 ТК РФ.

 В рассматриваемом аспекте особый интерес представляет глава 36 Кодекса «Обеспечение прав работников на охрану труда». В статье 220 закреплены гарантии права работников на охрану труда. В частности, государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

 На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным ее запретом вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

 При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности. Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

 В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от него исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (в ред. Закона N 421-ФЗ).

 В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного надзора за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**
 Согласно статье 221 ТК РФ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, установленными в порядке, определяемом Правительством РФ. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

 Согласно части 2 ст. 221 работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий и загрязнения. Данную норму вряд ли можно отнести к гарантиям прав работников на охрану труда (сравним с названием главы 36 ТК РФ).

**ВЫДАЧА МОЛОКА И ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОГО ПИТАНИЯ**

 В соответствии со статьей 222 ТК РФ на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других продуктов, если это предусмотрено коллективным и (или) трудовым договором.

 На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание. Согласно части 3 ст. 222 нормы и условия бесплатной выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, порядок осуществления компенсационной выплаты, предусмотренной частью 1 данной статьи, устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Эту часть было бы логичным и обоснованным исключить из статьи 222, так как она не содержит нормы о гарантиях. Нельзя не отметить некоторое несоответствие названия статьи 222 и ее содержания, ибо в последнем предусмотрены нормы не только о гарантиях, но и о компенсационных выплатах.

**САНИТАРНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ**Обязанности по обеспечению санитарно-бытового обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и др. (в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013 г. № 317-ФЗ).

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет (ст. 223 ТК РФ).

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫМ
КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ**В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан:
― соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;
― осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой;
― устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;
― проводить другие мероприятия (ст. 224 ТК РФ в ред. Закона № 421-ФЗ).

На наш взгляд, положение статьи 224 Кодекса об обязанности работодателя «проводить другие мероприятия» не несет никакой смысловой нагрузки, и было бы вполне оправданным его исключить.

Итак, классическим выражением сущности главы 36 ТК РФ «Обеспечение прав работников на охрану труда» являются статьи 220 и 224 о гарантиях права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, и дополнительных гарантиях охраны труда отдельных категорий работников. Вместе с тем в указанной главе Кодекса закреплены и нормы, которые вряд ли уместны. Так, статья 225 предусматривает нормы об обучении в области охраны труда. Согласно части 1 данной статьи все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели – индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В части 4 статьи закреплено, что государство содействует организации обучения по охране труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность. В части 5 записано, что государство обеспечивает подготовку специалистов в области охраны труда (в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ).

Однако эти нормы относятся не к трудовому, а к административному праву.

И лишь в частях 2 и 3 ст. 225 предусмотрены нормы-гарантии:
― для всех поступающих на работу лиц, а также работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
― работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.
Нетрудно заметить: содержание части 2 ст. 225 не совсем соответствует ее названию (о проведении инструктажа, оказании первой помощи пострадавшим).
В принципиальном смысле (после существенной корректировки) статью 225 целесообразно было бы исключить из главы 36 разд. X «Охрана труда» и поместить в разд. IX Кодекса «Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников» (в ред. Закона № 185-ФЗ).
Статья 226 ТК РФ «Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда» в значительной мере относится к финансовому праву:
― часть 1: «... финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления»;
― часть 2: «... финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц»;
― часть 4: «... в отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления».

Безусловно, эти нормы недопустимо относить к гарантиям прав работников.

И только части 3 и 4 ст. 226 содержат нормы-гарантии:
― финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (в ред. Федерального закона от 18 июля 2011 г. № 238-ФЗ);
― работник не несет расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

В анализируемой главе ТК РФ предусмотрены статьи 227-231, устанавливающие порядок расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, в том числе:
― несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету (ст. 227);
― обязанности работодателя при несчастном случае (ст. 228);
― порядок извещения о несчастных случаях (ст. 228.1);
― порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев (ст. 229);
― сроки расследования несчастных случаев (ст. 229.1);
― порядок проведения расследования несчастных случаев (ст. 229.2);
― проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда (ст. 229.3);
― порядок оформления материалов расследования несчастных случаев (ст. 230);
― порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве (ст. 230.1);
― рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев (ст. 231 в ред. Федерального закона от 18 июля 2011 г. № 242-ФЗ).

С учетом специфики предмета регулирования указанных отношений и их значительного объема следовало бы статьи 227-231 выделить в отдельную главу 36.1 Кодекса.
Нельзя не заметить существенные пробелы в разделе X. Так, по необъяснимым причинам отсутствуют нормы о расследовании и учете профессиональных заболеваний вопреки тому, что статья 210 признает одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Усиливает этот аргумент и другое основное направление государственной политики в области охраны труда ― защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В Трудовом кодексе РФ нет специальной статьи (не говоря уже о главе), регулирующей отношения по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников. Кроме того, полагаю, целесообразно было бы подумать компетентным законодательным органам и о статье ТК РФ, которая регламентировала бы вопросы прогнозирования производственного травматизма и профессиональных заболеваний. В связи с этим требует пристального внимания и незамедлительного решения проблема профессиональных рисков и опасностей.
Без сомнения, есть смысл привести положения раздела X ТК РФ в соответствие со cтатьей 37 Конституции РФ и статьей 2 Кодекса. Согласно статье 37 Конституции РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. В статье 2 ТК РФ закрепляется норма об обеспечении права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.
Однако в статье 209 ТК РФ (основные понятия) нет определения понятия «гигиена труда». В статье 210 в перечне основных направлений государственной политики в области охраны труда также не упоминается гигиена труда. Но важнее было бы в разделе X предусмотреть отдельную статью либо статьи, регламентирующие гигиену труда.
И напротив: наряду с пробелами раздела X ТК РФ в нем закреплены отдельные положения, непосредственно не относящиеся к охране труда. Например, в соответствии со статьей 209 рабочим признается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Известно, что категория «рабочее место» является значимой в теории трудового права, особенно на практике, при решении вопроса о переводе и (или) перемещении работников.
Близко к этому и определение понятия производственной деятельности (ст. 209). Под ней понимается совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающую в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг. Это определение не только научно несостоятельно (непонятно, как можно включать в экономическую категорию «превращение ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя... оказание различных видов услуг»), но, в сущности, не относится к институту охраны труда.

В основных понятиях (ст. 209) есть и не совсем правильные категории. К таковым следовало бы отнести «требования охраны труда». Под ними понимаются государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда. Статья 211 закрепляет, что государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Федерации, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.
В данном случае не учтен общеизвестный тезис (а точнее, аксиома для юристов), что закон либо иной нормативный правовой акт содержит нормы (норму) либо обязательные правила (правило) поведения (термин «требование» означает:
― выраженная в решительной, категорической форме просьба, распоряжение; по первому требованию;
― правило, условие, обязательное для выполнения; выполнение требований устава; требования к экзаменующимся;
― внутренние потребности, запросы; человек с высокими требованиями к себе;
― официальный документ с просьбой о выдаче чего-нибудь (см.: Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М.: Азъ, 1992. с. 797).

Согласно части 2 ст. 211 ТК РФ государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Закономерен вопрос: почему не законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и их субъектов обязательны для исполнения всеми работодателями и работниками? Следовательно, категория «требования охраны труда» вряд ли уместна в российском трудовом праве, в том числе в ТК РФ. Поэтому представляется логичным исключить ее из статей 209, 210 и других статей ТК РФ, а статью 211 следовало бы признать утратившей силу.
Необходимо также учесть, что название главы 34 «Требования охраны труда» не совсем соответствует ее содержанию, так как в ней нет статьи, предусматривающей правила и инструкции по охране труда. Кроме того, представляется нелогичным включение в данную главу статьи 212, закрепляющей обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, статьи 213 (медицинские осмотры некоторых категорий работников), статьи 214 (обязанности работника в области охраны труда).
В связи с этим целесообразно исключить из главы 11 ТК РФ статью 69, в соответствии с которой обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста 18 лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, ибо она дублирует статью 266 и базисную статью 213 ТК РФ.

Введение Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ статьи 216.1 «Государственная экспертиза условий труда» в раздел X ТК РФ вряд ли правильно. Согласно данной статье государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов Федерации в области охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:
― качества проведения специальной оценки условий труда;
― правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
― фактических условий труда работников (в ред. Закона № 421-ФЗ).

Следовательно, рассматриваемая норма должна быть отнесена не к трудовым, а к иным, непосредственно связанными с ними отношениям (ст. 1 ТК РФ).

Итак, статью 216.1 следовало бы исключить из главы 35 «Организация охраны труда» и предусмотреть в главе 57 «Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». В рассматриваемом контексте следовало бы обратить внимание на несоответствие названия главы 36 «Обеспечение прав работников на охрану труда» и ее содержания, так как последнее включает в себя не только основные и дополнительные гарантии прав работников на охрану труда, но и право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

Кроме того, статья 219 ТК РФ предусматривает гарантии и компенсации для работника, установленные в соответствии с Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (в ред. Закона № 421-ФЗ).

Данные положения представляется целесообразным и логичным выделить в отдельную статью главы 36 Кодекса.

Статью 221 ТК РФ «Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты» следовало бы привести в соответствие со статьей 219 Кодекса в части права работника на обеспечение средствами не только индивидуальной, но и коллективной защиты.

По необъяснимым причинам в статье 219 не предусмотрено право на санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников. Тем самым федеральный законодатель проявляет некоторую непоследовательность и нелогичность (сравним статью 219 и статьи 221, 225, 223). Очевидно, нуждается в совершенствовании и структура раздела X ТК РФ. Можно предложить следующую модель:

― глава 33 «Общие положения»;
― глава 34 «Права, обязанности, гарантии и компенсации работников в области безопасности и гигиены труда»;
― глава 35 «Права и обязанности работодателей в области безопасности и гигиены труда» (включив в эту главу статьи о службах и комитетах по охране труда);
― глава 36 «Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».