

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	2
ГЛАВА I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА ЛИЦ С Пониженной Трудоспособностью	5
1.1 Понятие и особенности охраны труда	5
1.2 Охрана труда несовершеннолетних	10
1.3 Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью	16
ГЛАВА II. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА ЛИЦ С Пониженной Трудоспособностью	22
2.1 Законодательство Российской Федерации в сфере регулирования трудовых отношений с участием несовершеннолетних и инвалидов	22
2.2 Государственный надзор и контроль над охраной труда в Российской Федерации	32
2.3 Ответственность за нарушение законодательства о труде и прав охраняемого труда	38
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	49
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	52

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена следующими

факторами.

Одной из важнейших проблем современного общества является использование труда несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью. Законодательное закрепление особого отношения общества к подрастающему поколению и инвалидам – тенденция, характеризующая многие страны мира. При всем при этом, трудовое положение можно охарактеризовать как кризисное. Трудовая дискриминация, принудительный труд, которые препятствуют образованию и развитию несовершеннолетних и инвалидов, лишает их средств к существованию; многие из них вовлечены в наихудшие формы детского труда, которые причиняют необратимый физический или психологический вред, либо даже угрожают их жизни; лица которые в следствии заболеваний или врожденных аномалий испытывают прессинг со стороны работодателя. Эксплуатация и коммерческое использование здоровья недееспособных или ограниченно дееспособных является повседневной реальностью, охватывающей граждан во всем мире. Такая ситуация представляет собой нетерпимое нарушение прав каждого работника.

Будущее каждой нации и человечества в целом зависит от подрастающего поколения, поэтому обеспечение трудовых прав детей, инвалидов и их правовая защита, являются составной частью государственной политики Российской Федерации. Происходящая в настоящее время модернизация российского государства и общества вызывает особый интерес к проблеме социальной интеграции молодежи и, в частности, к адаптации инвалидов к рынку труда. Глубокие социально-экономические и правовые трансформации, переживаемые Россией, актуализируют проблему трудовой занятости.

Законодательство поддерживает труд несовершеннолетних, которые самостоятельно обеспечивают свое материальное существование или вносят дополнительный доход в бюджет семьи, тем самым устанавливая временные рамки, оплату труда, безопасное рабочее место.

Помощь инвалидам осуществляется не только в рамках законодательства о труде и защите прав лиц с ограниченной трудоспособностью, но и в рамках социальной защиты. Система гарантированных государством экономических, правовых мер и мер социальной поддержки, обеспечивающих инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества.

Степень разработанности темы. Многие труды ученых не отражают последних изменений в российском законодательстве. Данный пробел предполагается восполнить в рамках настоящего исследования. В этом будет заключаться научная и практическая значимость данной работы. Кроме того, значимость настоящего исследования обусловлена его результатами, касающимися разработки предложений по усовершенствованию действующего трудового законодательства в исследуемой сфере.

Теоретическая база исследования представлена работами ученых, занимающихся исследованием трудового статуса несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью, в частности это – А.Л. Боренштейн, А.В. Буянова, Е.В. Воскресенская, Г.Н. Карташова, Э.Ю. Крылова, В.И. Коробко, Н.Д. Потапова, О.И. Ильинская и другие ученые.

Целью данной работы является анализ особенностей правового регулирования труда лиц с пониженной трудоспособностью по действующему законодательству Российской Федерации.

Для достижения поставленной цели необходимо выполнить следующие **задачи:**

- рассмотреть общие положения охраны труда;
- изучить понятие и особенности охраны труда;
- выявить специфику охраны труда несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью;
- проанализировать особенности правового регулирования охраны

труда несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью.

Объект исследования – совокупность общественных отношений, возникновение которых связано с регулированием труда несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью.

Предмет исследования – нормы действующего законодательства, регулирующие труд несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью.

В ходе проведения данного исследования были использованы **методы** анализа, синтеза, обобщения, а также сравнительно-правовой, формально-юридический методы научного познания.

Нормативную правовую базу данного исследования составили законодательные акты Российской Федерации: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации и иные федеральные законы.

Структура работы обусловлена обозначенными выше целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав, состоящих из шести логически связанных между собой параграфов, заключения, библиографического списка.

Первая глава работы посвящается общим положениям, изучается понятие и особенности охраны труда, а также охрана труда несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью.

Во второй главе осуществляется анализ особенностей правового регулирования охраны труда лиц с пониженной трудоспособностью.

ГЛАВА I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА ЛИЦ С ПОНИЖЕННОЙ ТРУДОСПОСОБНОСТЬЮ

1.1 Понятие и особенности охраны труда

В настоящее время вступать в трудовые отношения могут не только дееспособные граждане, но и несовершеннолетние, а также инвалиды. Данную группу лиц нельзя урегулировать законодательством, применяемым к дееспособным из-за своих физиологических особенностей. Поэтому охрана труда является самостоятельным институтом в трудовом праве, который регулирует каждую группу отдельно.

Существует большое количество учебников и статей, посвященных охране труда, связано это с темпом развития общества и появлению новых профессий. Например, Булгаков А.Б. сравнивает два понятия, а именно «Охрана труда» и «Безопасность труда». Он считает, что каждое понятие дополняет друг друга, и охрана труда не могла бы существовать без безопасности.¹

Коробко В.И. считает, что в понятие охраны труда входит не только безопасность, но и социально-экономические, организационные, технические, санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические мероприятия. То есть одно определение отражает ряд понятий.

По моему мнению главной задачей охраны труда является сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Данное определение дано в Трудовом кодексе Российской Федерации (статья 209 ТК РФ) и оно является конкретизирующим, а не обобщенным.²

Охрана труда как было сказано выше объединяет в себе ряд мероприятий таких как: социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные.

Каждое из перечисленных мероприятий влияет на безопасную обстановку во время трудовой деятельности. Стоит рассмотреть сущность

¹ Коробко В.И. Охрана труда. М.: Инфра-инженерия, 2022. 7 с.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 2002, № 1, ст. 3

каждого определения.

Правовые мероприятия по охране труда заключаются в создании системы правовых норм, устанавливающих стандарты безопасных и здоровых условий труда и правовых средств по обеспечению их соблюдения. Эта система правовых норм основывается на Конституции Российской Федерации и включает законы, подзаконные нормативные акты, а также локальные нормативные акты, принимаемые в конкретных организациях.

Социально-экономические мероприятия по охране труда включают меры государственного стимулирования работодателей по повышению уровня охраны труда, установление компенсаций и льгот при выполнении работ во вредных и опасных условиях труда, защиту отдельных, наименее социально защищенных категорий работников, обязательное социальное страхование и выплату компенсаций при возникновении профессиональных заболеваний и производственных травмах.

Организационно-технические мероприятия по охране труда заключаются в создании системы управления охраной труда – единстве комплекса взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда в конкретной организации и процедуры по достижению этих целей.

Санитарно-гигиенические мероприятия по охране труда заключаются в проведении работ, направленных на снижение уровня воздействия на работников вредных и опасных производственных факторов с целью обеспечения благоприятных условий труда и предотвращения профессиональных заболеваний.

Лечебно-профилактические мероприятия по охране труда включают организацию предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, выдачу молока и лечебнопрофилактического питания.

Реабилитационные мероприятия по охране труда заключаются в осуществлении комплекса мер, направленных на восстановление здоровья и

трудоспособности работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний.

Сущность охраны труда по мнению Коробко В.И. может быть, как социальной, так и экономической.

Социальная сущность охраны труда – это поддержка здоровья и трудоспособности населения на высоком уровне, а также социальная помощь и защита от вредных факторов.

Экономическая сущность охраны труда – это минимизация потерь граждан в процессе производства, а также предотвращение травматизма и заболеваний.

Основная задача охраны труда – это профилактика и минимизация производственного травматизма и заболеваний. Простыми словами охрана труда служит для поддержки физического и психологического здоровья граждан, а также для обеспечения на рабочем месте приемлемого риска.³

Основными принципами охраны труда как системы мероприятий являются:

1. Обеспечение сохранения жизни, здоровья и трудоспособности работников в процессе трудовой деятельности.
2. Социальное партнерство работодателей и работников в сфере охраны труда.
3. Гарантии защиты права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.
4. Определение и выплаты компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными и опасными условиями труда.
5. Социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
6. Медицинская, социальная и профессиональная реабилитация работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

³ Булгаков А.Б. Охрана труда. – Саратов: Профобразование, 2021. 10 с.

В статье 216 Трудового кодекса перечислены права работника в области охраны труда. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового

ПИЩЕМ-ВКР-САМИ.РФ

законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

– обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

– личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

– внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

– компенсации, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах.

1.2 Охрана труда несовершеннолетних

«Несовершеннолетний» в законодательстве Российской Федерации не считается единственно определенным и закрепленным в законодательстве.

Общеюридическое понятие «несовершеннолетний» – это тот, кто не достиг определенного возраста, с которым закон связывает его полную гражданскую дееспособность. Однако возраст совершеннолетия не является универсальным для всех стран мира. Более того, часто используются термины «ребенок», «дети», «подросток».

Так, Конвенция о правах ребенка разъясняет, что ребенком является каждое человеческое существо до достижения восемнадцатилетнего возраста, если по закону, применимому к данному ребенку, он не достигает совершеннолетия ранее.⁴

В соответствии со статьей 54 Семейного кодекса Российской Федерации ребенком признается лицо, не достигшее возраста восемнадцати лет (совершеннолетия).⁵ Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» использует аналогичное понятие и указывает, что ребенок - это лицо до достижения им возраста 18 лет (совершеннолетия).

Согласно Федеральному закону «О гражданстве Российской Федерации» ребенком признается лицо, не достигшее 18 лет (совершеннолетия). Согласно статье 87 Уголовного кодекса Российской Федерации, несовершеннолетними признаются лица, которым ко времени совершения преступления исполнилось четырнадцать, но не исполнилось восемнадцати лет.

Следует отметить, что в различных отраслях российского права используются разные подходы к определению понятия несовершеннолетнего, однако это лишний раз подтверждает наличие особенностей правового статуса данной возрастной группы населения.

Как представляется, понятие «несовершеннолетний» должно включать лиц до достижения возраста наступления гражданской дееспособности в

⁴ Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989) (вступила в силу для СССР 15.09.1990) // СПС КонсультантПлюс.

⁵ Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 г. № 223-ФЗ (ред. от 21.11.2022) // Собрание законодательства РФ, 1996, № 1, ст. 16.

полном объеме (восемнадцать лет), обладающих правами, свободами и обязанностями, дополненные особыми условиями по их обеспечению государством. Таким образом, включив в законы понятие несовершеннолетнего, законодатели создали особую демографическую группу людей, носящих специфические права и обязанности, что требует повышенной правовой защиты несовершеннолетних, обусловленной психофизиологическими и социальными качествами их личности. Такая защита, предусмотренная в законах, считается неотъемлемым признаком юридического понятия несовершеннолетнего.

Нормами трудового права дифференцированы условия труда работников в возрасте до восемнадцати лет. При этом, несовершеннолетние в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации и другими актами трудового законодательства. Так, объем трудовых плат несовершеннолетних больше, чем у совершеннолетних работников. Это достигается с помощью ряда льгот и гарантий, предоставленных несовершеннолетним трудовым законодательством.

Статья 272 Трудового кодекса Российской Федерации обращает внимание на то, что особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением.

Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает особенности трудоустройства лиц моложе 18 лет, гарантии при расторжении трудового договора с несовершеннолетним, особенности рабочего времени, времени отдыха, оплаты и нормы выработки несовершеннолетним.

Особенности трудоустройства несовершеннолетних работников регулируются и другими федеральными законами.

Так Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» устанавливает, что выпускники

общеобразовательных организаций и граждане, впервые ищущие работу и при этом не имеющие профессии, имеют право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости населения (пункт 3 статья 23).⁶ Кроме того, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления могут устанавливать организациям квоты для трудоустройства лиц моложе 18 лет и резервировать отдельные виды работ (профессий) для их трудоустройства (абзац 8 пункт 1 статья 25 Закона «О занятости населения»).

Органы местного самоуправления вправе участвовать в организации и финансировании: временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, учебных рабочих мест (пункт 1 статья 7.2 Закона о занятости).

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации устанавливают квоту для приема на работу несовершеннолетних граждан. Квотирование рабочих мест для несовершеннолетних является одним из средств обеспечения их трудоустройства.

Существуют возрастные ограничения при приёме на работу. Так, например, не допускается приём на работу лиц моложе 15 лет.

Для подготовки молодёжи к производственному труду допускается прием на работу обучающихся для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения, в свободное от учёбы время по достижении ими 14-летнего возраста с согласия родителей, усыновителя или попечителя.

Несовершеннолетние (лица, не достигшие восемнадцати лет) в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда имеют дополнительные льготы.

Несовершеннолетним нельзя устанавливать испытательный срок

⁶ Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 1996, № 17, ст. 1915.

(статья 70 ТК).

Согласно статье 266 Трудового кодекса Российской Федерации с лицами в возрасте до 18 лет допускается заключение трудового договора только после предварительного обязательного медицинского осмотра. Цель проведения данного мероприятия - определение пригодности несовершеннолетнего по состоянию здоровья к работе, на которую его предполагается принять.

Медицинское обследование должно проводиться ежегодно, пока такой сотрудник работает в организации, до исполнения ему 18 лет. Осуществляется такое обследование за счет работодателя (статья 266 ТК РФ). Для того чтобы принять на работу ребенка до 16 лет, нужно письменное согласие одного из родителей на это.

Работодатель обязан принимать на работу лиц, окончивших образовательное учреждение начального, среднего и профессионального высшего образования на основе договоров (контрактов), заключаемых ими с работодателем, или на основании договоров о подготовке специалистов, заключаемых образовательными учреждениями и работодателями.

Для несовершеннолетних, Трудовым кодексом устанавливается продолжительность рабочей недели и продолжительность одной смены или рабочего дня. Причем, чем младше работник, тем меньше времени он должен проводить на работе. Нормы рабочего времени для несовершеннолетних устанавливают (статья 92 и 94 ТК РФ)

Итак, для работников в возрасте до 16 лет рабочая неделя должна составлять не более 24 часов. При этом для подростков от 15 до 16 лет продолжительность рабочего дня или смены не должна превышать 5 часов. Фактически это четыре дня в неделю по 5 часов, и один день 4 часа работы.

Работать ребенок может с 14 лет. И это значит, что для работника возрастом 14 лет продолжительность рабочей недели также составляет 24 часа, но рабочий день должен быть не дольше 4 часов. То есть 5 дней в неделю по 4 часа в день.

Для работников в возрасте от 16 до 18 лет рабочая неделя должна составлять не более 35 часов в неделю. Продолжительность рабочего дня при этом должна быть не дольше 7 часов.

Все это относится к работе во время каникул, когда детям не нужно ежедневно посещать учебные заведения. Что же касается случаев, когда несовершеннолетний совмещает работу и учебу, тут нормы времени в два раза меньше. То есть, для детей до 16 лет рабочая неделя не может превышать 12 часов с продолжительностью рабочего дня не дольше 2,5 часов. А для работников 16-18 лет во время учебы рабочая неделя не должна превышать 17,5 часов при рабочем дне не дольше 4 часов.

Несовершеннолетних нельзя направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 268 ТК) Трудовой кодекс Российской Федерации.

Исполнением является творческие работники: средств массовой информации; организаций гинемаграфии; видеоъемочных коллективов; театров, театральных и концертных организаций; цирков и иных лиц, участвующих в создании или исполнении произведений.

Статья 265 Трудового кодекса запрещает привлекать работников до 18 лет к работам с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. К таким работам относятся: игровой бизнес; работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами.

Также запрещены переноска и передвижение работниками, не достигшими возраста 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Оплата труда несовершеннолетнего регламентируется статьей 271 Трудового кодекса. Если зарплата сдельная, то выплачивается она по

установленным сдельным расценкам. При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Труд, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

Для того чтобы расторгнуть трудовой договор с несовершеннолетним работником по инициативе работодателя, помимо соблюдения общего порядка, необходимо заручиться согласием соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Такое согласие не нужно только в случае ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя (статья 269 ТК)

Расторжение трудового договора с работником, не достигшим 18 лет, без согласия комиссии по делам несовершеннолетних и государственной инспекции труда может повлечь за собой не только восстановление уволенного на работе с оплатой вынужденного прогула, но и привлечение должностных лиц, виновных в незаконном увольнении, к административной и материальной ответственности.⁷

1.3 Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью

Инвалид – это тот человек, который из-за своих физиологических

⁷ Крылова Э.Ю. Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетним работником // Судья. 2015. № 7. С. 45.

особенностей не может выполнять работу наравне с трудоспособным населением. Инвалидность человек может приобрести как врожденно, так и во время своей жизнедеятельности.

На официальном сайте Федеральной службы государственной статистики количество инвалидов на 2022 год составило около 12 млн. человек и более 40 млн. маломобильных граждан. Это говорит о том, что большое количество граждан требует особого положения в ячейке общества. Решение проблем данной категории граждан является актуальной на данном этапе развития социальной политики государства.

Гостева Л.З. поднимает проблему трудоустройства инвалидов, говоря о том, что: «За последние годы граждан с физиологическими особенностями становится больше, а это значит нужно урегулировать законодательство и предоставить равные возможности для людей с ограничениями здоровья, принять меры по созданию специализированных школ и институтов, дать возможность трудоустроиться на хорошо оплачиваемые должности».⁸

Данную проблему не раз поднимал и Президент России В.В. Путин, указывая в своих посланиях Федеральному Собранию Российской Федерации о том, что инвалиды должны иметь отдельное законодательство и развиваться наравне с дееспособным населением. На данный момент Правительством Российской Федерации реализуется государственная программа «Доступная среда», которая должна помочь населению с особенностями.

Для того чтобы инвалиды реабилитировались в обществе, государство создает все необходимые условия для их жизнедеятельности. Правовое регулирование лиц с ограниченными возможностями осуществляется в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 24.11.1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».⁹ Работодатель локальными

⁸ Гостева Л.З. Социальная работа с инвалидами. – Благовещенск: Амурский гос. Ун-т, 2014. – 28 с.

¹ Федеральный закон от 24.11.1995 № 181 – ФЗ «О социальной защите инвалидов в

нормативными актами может урегулировать отдельные моменты трудовой деятельности работников-инвалидов на конкретном предприятии. Это право ему дает статья 8 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не смотря на то что урегулирование отношений, связанных с инвалидами на законодательном уровне с каждым годом растет, количество жалоб и прокурорских проверок не становится меньше. Реализуя свои права, граждане сталкиваются с множеством правовых и организационных проблем.

Федеральные органы государственной власти, а также органы государственной власти субъектов Российской Федерации дают гарантии в трудоустройстве инвалидов и помогают им стать конкурентоспособными на рынке труда. Это осуществляется за счёт квотирования рабочих мест для людей с ограничениями здоровья, создания им соответствующих условий труда, а также за счет обучения новым специальностям, профессиям. Рабочие места, созданные специально для трудоустройства инвалидов, обуславливают дополнительные меры по организации труда: приспособление основного и вспомогательного оборудования, технические и технологические оснащение с учётом индивидуальных возможностей инвалидов.

Анализ практики применения Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» показал, что квотирование рабочих мест для инвалидов никак не решает проблемы поиска работы инвалидам, проживающих в сельских местностях, где отсутствуют предприятия с численностью выше 100 работников. Сегодня эффективных способов воздействия (государственно-экономического характера), оказывающих серьезное влияние на субъектов малого и среднего бизнеса, численность которых в большинстве случаев меньше, не имеется. Таким образом, получается, что закон гарантирует осуществление права на труд для людей с ограничениями здоровья, однако действительная возможность устроиться на работу есть не у всех.

Предоставление работодателем рабочих мест для инвалидов является затруднительным делом, так как это требует дополнительных затрат.

Минздравсоцразвития еще в 2010 году разъясняло, что работодателю возмещаются затраты на оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для трудоустройства людей с ограничениями здоровья в размере фактических расходов, подтвержденных платежными документами, но не более 30 тысяч рублей на одно постоянное рабочее место по факту трудоустройства на него инвалида.

Прием на работу инвалида имеет определенные нюансы. Помимо удлиненного отпуска, продолжительностью 30 календарных дней, сокращенного рабочего времени с сохранением оплаты как за полный рабочий день, существуют еще требования по условиям труда, о которых все забывают.

Прием на работу граждан с ограниченными возможностями осуществляется по общим правилам – с ними заключается трудовой договор.

При заключении договора кандидат должен предъявить документы, названные в статье 65 Трудового кодекса Российской Федерации. Но как работодатель узнает инвалид работник или нет? Ведь среди названных в этой норме документов нет справки о состоянии здоровья. Конечно, она требуется в определенных случаях, например, для трудоустройства на тяжелые, вредные или опасные работы (статьи 69, 213, 298 ТК РФ и некоторые другие). Если же трудоустройство происходит не на такие работы, у гражданина нет обязанности заявлять, что он инвалид. Промолчав об этом, он просто не получит причитающихся ему гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом, и будет трудиться, как все

Статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» устанавливает, что инвалидам создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида. Аналогичная норма закреплена в статье 224 Трудового кодекса РФ. Индивидуальная программа реабилитации или абилитации (ИПРА) инвалида есть комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий,

включающих отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных функций организма, формирование, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности.

В силу части 5 статьи 11 закона № 181-ФЗ ИПРА имеет для инвалида рекомендательный характер, и он вправе отказаться от того или иного реабилитационного мероприятия, включая медицинские ограничения к трудовой деятельности. В случае такого отказа инвалида от ИПРА в целом или в части организация не несет ответственности за ее исполнение. Естественно, такой отказ должен быть выражен в письменной форме. На практике бывают случаи, когда работник приносит справку об установлении инвалидности, но не предоставляет работодателю программу реабилитации. Требовать от работника предоставления данного документа работодатель не вправе, однако для исключения возможных спорных вопросов рекомендуется все-таки в письменном виде предложить работнику предоставить в данную ему ИПРА.

Формально закон не устанавливает обязанность работодателя требовать у работника ИПРА, не обязывает он и работника-инвалида приносить ее работодателю. Но не все так просто. Статья 76 Трудового кодекса Российской Федерации фиксирует, что работодатель не вправе допускать к работе сотрудника при наличии противопоказаний к выполнению им работы, обусловленной трудовым договором. Значит работодатель отвечает за это.

Причем только ИПРА содержит информацию о способности инвалида к трудовой деятельности с указанием степени ограничения такой способности, а также рекомендации по трудоустройству, включая доступные виды труда и трудовые действия (функции), выполнение которых затруднено. Отдельный блок программы посвящен рекомендуемым условиям труда и должен содержать информацию о рекомендациях по оснащению

(оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности, производственной адаптации.¹⁰

Согласно трудовому законодательству инвалиды имеют право на дополнительные привилегии и льготы по сравнению с другими работниками. Если они нарушаются работодателем или исполняются не в полной мере, то это расценивается как нарушение законодательства о труде, и виновное лицо привлекается к административной ответственности.

Лица с ограниченными возможностями имеют право на:

– трудоустройство без испытательного срока.

– сокращение продолжительности рабочего времени (инвалиды I и II групп в силу статьи 92 ТК РФ могут работать не более 35 часов в неделю. При этом исходя из статьи 23 Закона № 181-ФЗ сокращенное рабочее время никак не влияет на оплату труда таких работников. То есть они получают столько же, сколько сотрудник, отработавший 40 часов в неделю).

– соблюдение ограничений и запретов на привлечение к определенным видам работ. Во-первых, для инвалидов ограничена работа в ночное время. Таковым является время с 22.00 до 6.00. Во-вторых, ограничено привлечение к сверхурочной работе. В-третьих, в статье 113 Трудового кодекса Российской Федерации определены условия привлечения инвалидов к труду в выходные и праздники. Как и при привлечении к сверхурочным работам, для того чтобы инвалид работал в праздник, выходной, необходимо: удостовериться, что такая работа не запрещена ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением; под подпись ознакомить его с правом отказаться от такой работы. Как видим, работа в условиях, отклоняющихся от нормальных, инвалидам не запрещена, но работодателю следует соблюдать правила привлечения к ней, иначе трудовых споров не избежать;

¹⁰ Чижов Б.А. Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан. М.: ЗАО Юстицинформ, 2010.

- оплату труда;
- обеспечение надлежащих условий труда и охраны труда; – основной отпуск минимальной продолжительностью 30 (для инвалидов I и II групп) и 26 календарных дней (для инвалидов III группы);
- неоплачиваемый отпуск продолжительностью 60 (для инвалидов I и II групп) и 30 календарных дней (для инвалидов III группы); – расторжение срочного трудового договора (если состояние здоровья инвалида стало препятствовать выполнению трудовых обязанностей).

Что касается увольнения, то в отношении инвалидов действуют общие правила, основания и порядок увольнения. Единственный нюанс, установленный Трудовым кодексом, касается расторжения трудового договора в связи с сокращением численности работников. Статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации отдельным категориям предоставляется преимущественное право на оставление на работе - работникам с более высокой стажем выслуге и квалификации. При равных показателях предпочтение в оставлении на работе отдается, в частности:

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества.

Таким образом, если работодатель сокращает 3 единицы из, например, 8 и в число подлежащих увольнению попадает инвалид, он должен остаться на работе, а работодателю придется поискать другого сотрудника, которого можно сократить. Если инвалид уволен с работы по инициативе работодателя, то он может подать в суд (при наличии каких-либо оснований) и, скорее всего, суд будет на его стороне. Действенным способом разрешения конфликта будет являться применение медиативных процедур.

ГЛАВА II. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА ЛИЦ С ПОНИЖЕННОЙ ТРУДОСПОСОБНОСТЬЮ

2.1 Законодательство Российской Федерации в сфере регулирования трудовых отношений с участием несовершеннолетних и инвалидов

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Данный принцип предполагает наличие и функционирование стройной государственной системы управления охраны труда. В последние годы идет активное формирование и укрепление государственной политики в этой области.

Одной из характерных особенностей современной системы регулирования трудовых отношений является, закрепленное в трудовом законодательстве, значительное число отдельных категорий работников с различной правовой статусом, значение которых, существенно различается друг от друга, что обусловлено рядом политических, правовых, социальных, функциональных, технологических и иных факторов. Среди отдельных категорий работников, оказывающих наибольшее влияние на развитие всей системы регулирования и организации трудовых отношений следует прежде всего выделить лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Именно данные категории работников в силу объективной необходимости их защиты получают особую поддержку от государства, что во многом определяет общие принципы и тенденции развития трудового права в России.

Очевидно, что законодательное выделение данных категорий работников напрямую обусловлено их ограниченной трудоспособностью, а степень их влияния на всю систему трудового права, прежде всего, определяется возрастным фактором. Так, не только трудовые гарантии несовершеннолетних работников определяются их возрастом, но и

дополнительные права лиц с семейными обязанностями обусловлены именно наличием у них несовершеннолетних детей, в том, числе и детей-инвалидов.

Несмотря на значительную разработанность законодательной базы по обеспечению гарантий реализации правового статуса несовершеннолетних, в настоящее время, на практике, наблюдаются нарушения трудового законодательства в данной сфере. Об этом, свидетельствуют многочисленные проверки, проводимые органами федеральной инспекции труда.

Как отмечает Буянова А.В., правовой статус несовершеннолетних работников состоит из «правосубъектности, трудовых прав и обязанностей, юридической ответственности и гарантий прав».¹¹ Выделяются следующие особенности трудового статуса несовершеннолетних: трудовая правосубъектность несовершеннолетних определяется прежде всего возрастным критерием, подразделяющим несовершеннолетних работников на четыре категории; права и обязанности несовершеннолетних работников являются статутными и могут дополняться относительно отдельных элементов трудового отношения; для несовершеннолетних работников ограничивается предел материальной ответственности; несовершеннолетние работники относятся к категориям лиц, обладающих наибольшим количеством гарантий обеспечения трудовых прав.

Правовой статус несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений также состоит из правосубъектности, прав и обязанностей, юридической ответственности и гарантий прав несовершеннолетних, но предстает как более сложное понятие, которое полностью включает в себя правовой статус несовершеннолетних работников, а также, в части обеспечения гарантий прав несовершеннолетних, определяет трудовую статус лиц с семейными обязанностями и трудовую статус лиц, взаимодействующих с несовершеннолетними в процессе труда.

Обоснованность понятия правовой статус несовершеннолетних в

¹¹ Буянова А.В. Трудовое право: учебник для бакалавров. – М.: Прометей, 2022. – 570 с.

системе регулирования трудовых отношений следует из анализа действующего трудового законодательства Российской Федерации, позволяющего выделить следующие группы норм трудового права, связанные с реализацией правового статуса несовершеннолетних: I) нормы, регулирующие участие несовершеннолетних в трудовых отношениях; II) нормы, регулирующие труд лиц, взаимодействующих с несовершеннолетними в процессе выполнения трудовой функции; III) нормы, действие которых связано с наличием у работников несовершеннолетних детей.

Нормы, регулирующие участие несовершеннолетних в трудовых отношениях, также можно классифицировать по различным основаниям их применения, а именно на: нормы устанавливающие принципы труда несовершеннолетних; общие нормы, определяющие требования к возрасту несовершеннолетних работников и работодателей; гарантии защиты прав несовершеннолетних; льготы несовершеннолетним работникам; дополнительные требования к несовершеннолетним работникам; нормы отражающие специфические особенности регулирования труда несовершеннолетних; не специальные (общие) нормы, фактически связанные с регулированием труда несовершеннолетних; нормы ограничивающие труд несовершеннолетних; нормы регулирующие труд отдельных категорий несовершеннолетних работников; нормы, предусматривающие дополнительные права и обязанности работодателей в связи с трудоустройством несовершеннолетних. Остановимся подробнее на каждой из этих групп.

Нормы устанавливающие принципы организации труда несовершеннолетних. Указанные нормы содержатся в Конституции Российской Федерации и в ряде иных федеральных законов. Конституция Российской Федерации утверждает общие принципы правового регулирования труда, в том числе защиту и государственную поддержку материнства и детства (статьи 7, 38). Международные принципы

раскрываются в статье 32 Конвенции о правах ребенка, утверждающей права государств участников устанавливать минимальный возраст приема несовершеннолетних на работу, определять необходимые условия их труда. Принципы труда несовершеннолетних устанавливаются также «Конвенцией МОТ № 182», определяющей «наихудшие формы детского труда», а также обязующей стран участников принимать комплекс мер по искоренению практики применения данных форм.

В соответствии со статьей 5 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» одним из направлений государственной политики развития занятости является проведение мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих сложности в поиске работы, в том числе несовершеннолетним в возрасте от 14 до 18 лет. В соответствии с абзацем 12, статьи 1 Федерального закона «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации», запрещается эксплуатация

несовершеннолетних, в том числе их рабский труд. В соответствии со статьей 1 статьи 9 Федерального закона «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» «органы занятости, при обращении детей-сирот (лиц из числа) и детей, оставшихся без попечения родителей, обязаны организовать» их профессиональную ориентацию. В настоящее время вопрос о принципах регулирования труда несовершеннолетних является достаточно актуальным, поскольку в соответствии с проектом изменения Конституции РФ изложенном в Послании Президента.

К нормам Трудового кодекса Российской Федерации относятся положения, которые: запрещают ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста (часть 2, статья 3 ТК РФ); провозглашают право на различия, исключения и предпочтения в отношении отдельных лиц, нуждающихся в «повышенной социальной и правовой защите» (часть 3, статья 3 ТК РФ); устанавливают, что особенности трудоустройства несовершеннолетних определяются «нормами трудового права,

коллективного договора и соглашения» (статья 272 ТК РФ).

Общие нормы, определяющие требования к возрасту несовершеннолетних работников и работодателей. Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает следующие положения, касающиеся возраста несовершеннолетних работников: наступление общей трудовой правосубъектности при достижении возраста 16 лет (часть 3, статья 20 ТК РФ; часть 1, статья 63 ТК РФ); разрешение на заключение трудового договора «для выполнения не причиняющего вреда здоровью легкого труда» с гражданами достигшими 15 лет, имеющими общее образование (либо отчисленными из общеобразовательной школы) или продолжающими обучаться по общеобразовательной программе, но без вреда для её освоения (часть 2, статья 63 ТК РФ); разрешение на заключение трудового соглашения с гражданами достигшими 14 лет, имеющих или получающих школьное образование «при выполнении легкого труда (в свободное от учебы время) с письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки» (часть 3, статья 63 ТК РФ); разрешение на заключение «с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки», трудового соглашения между учреждениями культуры (организациями кинематографии, театрами, театральными и концертными организациями) и гражданами моложе 14 лет для участия в создании и исполнении последними произведений искусства «без вреда для их здоровья и нравственного развития» (часть 4, статья 63 ТК РФ). По мнению А.В. Буяновой и Ю.В. Владимировой существует необходимость установления нижнего предела, допускающего заключение трудового договора с несовершеннолетними работниками. В настоящее время подобное положение отсутствует в действующем законодательстве, что делает период до 14 лет полем для возможных нарушений прав граждан.

Несовершеннолетние лица, как отмечает Солопов О.В., могут выступать в роли работодателя с 14 до 18 лет по следующим основаниям: наличие гражданской дееспособности в полном объеме (часть 6, статья 20 ТК РФ); наличие собственных доходов и согласия своих официальных

представителей (часть 9, статья 20 ТК РФ).¹²

Среди гарантий защиты прав несовершеннолетних работников следует выделить: гарантии прав работающих лиц, достигших возраста 15 лет на вознаграждение за труд, охрану труда, сокращенное рабочее время, отпуск (часть 2, статья 11 ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»); запрет на необоснованный отказ в приеме на работу, прямое (либо косвенное) ограничение прав или установление прямого (либо косвенного) преимущества в процессе заключения трудового соглашения в зависимости от возрастных критериев (статья 64 ТК РФ); запрет на привлечение несовершеннолетних к «полной материальной ответственности» за исключением случаев причинения ими «умышленного ущерба работодателю, либо ущерба, нанесенного в состоянии различной степени опьянения, либо ущерба, нанесенного в результате административного правонарушения или уголовного преступления, подтвержденного соответствующими актами правоприменения (статьи 242, 244 ТК РФ); запрет на направление несовершеннолетних «в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни» за исключением «творческих работников» (статья 268 ТК РФ); запрет на «расторжение трудового договора» с несовершеннолетним по инициативе работодателя по общему порядку (статья 81 ТК РФ) без согласия «соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав» (статья 269 ТК РФ); запрет на превышение 50 % нормы рабочего времени, устанавливаемой для несовершеннолетних работников, совмещающих работу с получением основного общего (среднего профессионального) образования (часть 4, статья 92 ТК РФ); запрет на превышение времени ежедневного труда несовершеннолетних, для не учащихся (либо учащихся в каникулярные периоды), в возрасте: «от 14 до 15

¹² Солопов О.В. Правовой статус несовершеннолетних в системе регулирования трудовых отношений в современной России // Право и политика. – 2020. – № 4.

лет - свыше 4-х часов, от 15 до 16 лет - свыше 5 часов, от 16 до 18 лет - свыше 7 часов» (абзац 2, часть 1, статья 94 ТК РФ); запрет на превышение времени ежедневного труда несовершеннолетних учащихся в течении учебного года, в возрасте: «от 14 до 16 лет – свыше 2,5 часов, от 16 до 18 лет – свыше 4 часов» (абзац 3, часть 1, статья 94 ТК РФ); запрет на привлечение несовершеннолетних к работе в ночное время, за исключением лиц, работа которых связана с созданием и (или) исполнением художественных произведений (часть 5, статья 96 ТК РФ); запрет на привлечение несовершеннолетних к сверхурочным работам (часть 5, статья 99 ТК РФ); запрет на не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска несовершеннолетним (часть 4, статья 124 ТК РФ); запрет на отзыв из отпуска несовершеннолетних работников (часть 3, статья 125 ТК РФ); запрет на замену несовершеннолетним работникам «ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, кроме случаев увольнения» (часть 3, статья 126 ТК РФ); право на пособие по безработице и стипендию при получении профессионального образования (для детей-сирот, оздоровления и лиц из числа). Следует отметить, что в действующем трудовом законодательстве отсутствуют нормы ежедневного труда для работников моложе 14 лет.

В качестве отдельного вида гарантий прав несовершеннолетних в сфере труда можно также выделить запрет, установленный статьей 34 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» на привлечение несовершеннолетних учащихся образовательных организаций без согласия их родителей или законных представителей к труду, не предусмотренному образовательной программой.

Льготы, предоставляемые несовершеннолетним работникам. К подобным льготам относятся: право на предоставление несовершеннолетним льгот «при совмещении работы с обучением, проведении ежегодного обязательного медицинского осмотра, квотировании рабочих мест для трудоустройства, расторжении трудового договора» (часть 2, статья 11 ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»);

предоставление в «удобное для несовершеннолетних время ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 31 день» (статья 267 ТК РФ); возможность установления нормами трудового права пониженных норм выработки для несовершеннолетних работников, получивших «основное общее, среднее профессиональное образование или прошедших профессиональное обучение на производстве» (статья 270 ТК РФ); отсутствие испытания при приеме на работу (абзац 4, часть 4, статья 70 ТК РФ); сокращенная продолжительность рабочего времени «несовершеннолетних в возрасте до 16 лет, составляющая не более 24 часов в неделю» (абзац 2, часть 1, статья 92 ТК РФ); сокращенная продолжительность рабочего времени несовершеннолетних «в возрасте до 18 лет, составляющая не более 35 часов в неделю» (абзац 3, часть 1, статья 92 ТК РФ); право на предоставление несовершеннолетним работникам, по их заявлению, ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения шестимесячного срока их непрерывной работы у работодателя (абзац 3, пункт 3, статья 122 ТК РФ).

Рассмотрев законодательство регулирующее трудовые отношения с несовершеннолетними, стоит также рассмотреть регулирование трудовых отношений с инвалидами, так как данные отношения также отличаются по своей структуре.

Общие правила о труде инвалидов содержатся в Федеральном законе от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», данный закон устанавливает нормы об обеспечении занятости инвалидов (статья 20), закрепляет понятие специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов (статья 22).¹³ Статья 23 регулирует условия труда инвалида:

– инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия

¹³ Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г. N 181-ФЗ // СПС Консультант Плюс

труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

– не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов, ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками;

– для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда;

– привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья;

– инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Стоит отметить, что Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ не имеет специальной статьи, регулирующей особенности трудового статуса инвалидов. Однако он регулируется в отдельных статьях Трудового кодекса Российской Федерации, например, в статье 96 регламентируется работа инвалидов в ночное время, в статье 99 регламентируется сверхурочную работу инвалидов, в статье 113 регулируется работа инвалидов в выходные и праздничные дни. Исходя из этого, можно сказать о том, что работающие инвалиды попадают под действие норм трудового законодательства, общих для всех работников.

На сегодняшний день, можно отметить введение нового нормативно-правового акта «Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 57958-2017 «Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности» от 01.01.2019 года. В данном документе устанавливаются общие требования доступности и безопасности условий труда инвалидов в целях содействия повышению уровня качества и безопасности реабилитационных услуг, их эффективности при проведении реабилитационных мероприятий. Настоящий стандарт распространяется на

учреждения, организации и предприятия независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, где могут быть созданы дополнительные рабочие места (в том числе специальные) для трудоустройства инвалидов.

Обязанности работодателя по созданию необходимых условий труда являются одними из важнейших предпосылок для достойной реализации инвалидами права на труд. Согласно статье 21 Закона «О социальной защите инвалидов в российской Федерации», работодателям устанавливается квота для приема на работу инвалидов. Вместе с тем данная сфера передана в регулирование субъектов Российской Федерации, которые сами устанавливают квоту в рамках, установленной федеральным законодательством. Как отмечает Жаворонков Р.Н., квотирование требует трудоустройства инвалида, невзирая на его деловые качества, поскольку в случае отказа в приеме на работу инвалида в счет квоты наступает административная ответственность, что лишает работодателя возможности выбора наиболее подходящих для него работников-инвалидов.¹⁴ Однако, по мнению людей с ограниченными возможностями, одной из причин трудности с трудоустройством является несоблюдение работодателями требований к квотированию рабочих мест для инвалидов.

Анализ состояния регионального законодательства позволяет сделать вывод, что далеко не в каждом субъекте Российской Федерации закреплены правовые основы установления квоты для приема на работу инвалидов.

Отсутствие на федеральном уровне каких-либо общих требований к порядку установлению квоты приводит к тому, что в региональных законах используются абсолютно разные подходы в составлении документов и выделении в них отдельных норм о квотировании.

Таким образом, можно сделать вывод, что в настоящее время необходимо закрепление на федеральном уровне единых законодательных

¹⁴ Жаворонков Р.Н. Проблемы правового регулирования квотирования рабочих мест для инвалидов // Вестник ОмЮА – 2014. – № 2. – С. 31-35

требований к установлению механизма квотирования на всей территории Российской Федерации.

2.2 Государственный надзор и контроль над охраной труда в Российской Федерации

В системе государственного управления охрана труда в текущий момент вопросы надзора и контроля имеют определяющее значение для создания действительно безопасных условия труда на производственных предприятиях частного сектора.

Как отмечает Коробко В.И. «в 21 веке в России неизбежен подъем предпринимательства, основу которого составляет малый и средний бизнес».¹⁵

Характерной особенностью становления малого предпринимательства является то, что на начальном этапе своего развития оно отличается тяжелыми условиями труда, использованием дешевой рабочей силы, эксплуатацией физически и морально изношенного оборудования. Эту стадию развития проходят малые предприятия во всех странах, не миновала она и Россию.

Данные получаемые в результате проверок государственными инспекторами труда, а также результаты ежегодного мониторинга социально-трудовой сферы, проводимого Минздравсоцразвития России, свидетельствует, что, как правило, на малых предприятиях России состояние условий и охраны труда не отвечает действующим нормам и правилам. Уровень производственного травматизма на них выше, чем на средних и крупных. Велика доля занятых на рабочих местах, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям. Удельный вес работников, занятых тяжелым физическим трудом, превышает уровни крупных предприятий.

В той или иной степени, надзор за соблюдением норм охраны труда осуществляет достаточно большое количество Государственных органов и

¹⁵ Коробко В.И. Охрана труда. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 239 с.

ведомств. Основные функции по надзору за охраной труда Российской Федерации осуществляет Федеральная инспекция труда.

Наряду с федеральной инспекцией труда государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда осуществляют Федеральные надзоры России.

– Федеральный горный и промышленный надзор России (Госгортехнадзор России) осуществляет нормативное регулирование, а также социальные разрешительные, контрольные и надзорные функции в области промышленной безопасности в пределах компетенции, установленной Положением о Федеральном горном и промышленном надзоре России, расследует причины аварий и несчастных случаев на производстве на объектах, находящихся под контролем Госгортехнадзора России.

– Федеральная служба по экономическому, технологическому и атомному надзору организует и осуществляет на территории Российской Федерации государственное регулирование ядерной и радиационной безопасности в соответствии с законодательством.

– Министерство внутренних дел Российской Федерации, Государственная инспекция безопасности дорожного движения (ГИБДД) контролирует соблюдение правил дорожного движения, а также нормативно-правовые акты в области обеспечения безопасности дорожного движения, разрабатывает предложения по повышению безопасности дорожного движения, участвует в разработке проектов законодательных и иных нормативных правовых актов в области обеспечения безопасности дорожного движения, вносит предложения по их совершенствованию. Предоставляет в федеральную инспекцию труда информацию, необходимую для объективного рассмотрения причин и условий конкретных дорожно-транспортных происшествий.

– Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС России) осуществляет в установленном порядке разработку и

реализацию федеральных целевых программ в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, а также по преодолению последствий радиационных аварий и катастроф. Участвует в установленном порядке в организации экспертизы деклараций безопасности объектов, деятельность которых связана с повышенной опасностью производства.

– Министерство топлива и энергетики Российской Федерации, Департамент государственного энергетического надзора и энергосбережения (Госэнергонадзор) – осуществляет надзор за техническим состоянием и безопасным обслуживанием электрических и тепловых установок потребителей электрической и тепловой энергии, оборудования и основных сооружений электростанций, электрических и тепловых установок и требований безопасности при их эксплуатации, а также правил использования электрической, тепловой энергии и газа. Разрабатывает и издает нормативно-техническую документацию, осуществляет научно-техническую и информационную деятельность в области охраны труда.

– Государственный санитарно-эпидемиологический надзор осуществляет контроль за выполнением организациями санитарных правил, гигиенических нормативов, санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий. Организует разработку и утверждает санитарные правила и нормы, гигиенические нормативы в области охраны труда, по организации и проведению медицинских осмотров работников. Организует изучение профессиональной патологии, ее причины, методов диагностики, лечения и профилактики.

– Прокуратура Российской Федерации осуществляет надзор за соблюдением законодательства о труде и об охране труда, участвует в проведении расследований причин аварий (катастроф), несчастных случаев со смертельным исходом и принимает соответствующие решения в пределах своей компетенции.

4 мая 1994 года образована Федеральная инспекция, созданная при Минздравсоцразвития Российской Федерации (Рострудинспекция), которая

осуществляет надзор и контроль за соблюдением по существу всего трудового законодательства, а не только законодательства об охране труда. При этом акценты трудового права ставятся на первый план и таким образом подчеркивается, что охрана труда является частью, специфической областью этого права.¹⁶

Что касается надзора и контроля непосредственно за охраной труда, то Положением о Федеральной инспекции труда определен круг задач и функций государственных инспекций труда, охватывающий практически все наиболее важные вопросы, связанные с обеспечением труда работников и защиты их прав в этой области.

Положением установлено, что Рострудинспекция и подведомственные ей государственные инспекции труда республик, краев, областей, городов федерального значения (то есть Москва и Санкт-Петербург), автономной области, автономных округов, районов и городов образуют единую систему надзора и контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда.

Руководство деятельностью Рострудинспекции и подведомственных ей государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации осуществляется главным государственным инспектором труда Российской Федерации, назначаемым на должность и освобождаемым от должности Президентом Российской Федерации. Главный государственный инспектор труда Российской Федерации несет персональную ответственность за выполнение задач, возложенных на Федеральную инспекцию труда, и осуществление ее своих функций. Он же назначает на должность и освобождает от должности не только работников аппарата Рострудинспекции, но и руководителей государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации и их заместителей. Какое-либо согласование кандидатур на эти должности Положением о Роструинспекции

¹⁶ Кузьмина С. О. Охрана труда на предприятии // Молодой ученый. – 2018. – № 21. – С. 259-262.

не предусмотрено.

Структура Рострудинспекции труда определяется направлениями ее деятельности, то есть создаются государственная правовая инспекция труда и государственная инспекция по охране труда, организационно-методическое руководство которыми возлагается на заместителей Руководителя Рострудинспекции Главного Государственного инспектора труда Российской Федерации и заместителей руководителей Государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации.

Государственные инспекции труда: осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации о

труде и охране труда в организациях, расположенных на соответствующих территориях; расследуют в установленном порядке несчастные случаи на производстве, анализируют их причины и разрабатывают предложения по

предупреждению таких случаев, рассматривают в соответствии с законодательством дела об административных правонарушениях и другое.

Государственные инспектора труда вправе запрашивать и безвозмездно получать от руководителей и иных должностных лиц организаций, органов исполнительной власти документы, объяснения, информацию, необходимые для осуществления своих полномочий. Предъявлять работодателям для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства о труде и охране труда, о восстановлении нарушенных прав граждан с предложением о привлечении виновных в этих нарушениях к дисциплинарной ответственности; привлекать к административной ответственности в установленном порядке лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и охране труда.

Государственные инспектора по охране труда наряду с указанными правами вправе требовать в установленном порядке от работодателя принятия мер по устранению обнаруженных в ходе проверок нарушений. Приостанавливать работу отдельных производственных подразделений и

оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения этих нарушений; отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда.

Главный государственный инспектор труда Российской Федерации и руководители государственных инспекций труда наряду с названными выше правами имеют право приостанавливать деятельность организаций, в которых выявлены нарушения требований по охране труда, представляющие угрозу жизни и здоровью работников, до устранения этих нарушений; направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений.

Рострудинспекция (Федеральная инспекция труда) осуществляет свою деятельность во взаимодействии с правоохранительными органами, с федеральными органами исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять в пределах своих полномочий функции надзора и контроля, с органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, объединениями работодателей и объединениями профессиональных союзов, другими государственными и общественными организациями.

ПИЩЕМ-ВКР-САМИ.РФ

2.3 Ответственность за нарушение законодательства о труде и правил охраны труда

Согласно Федеральному закону от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»:¹⁷

– на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда запрещается применение труда женщин и несовершеннолетних, а также лиц, которым указанные работы противопоказаны по состоянию здоровья (инвалиды);

– перечни тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и лиц

моложе восемнадцати лет, утверждаются Правительством Российской Федерации с учетом консультаций с общероссийским объединением работодателей, общероссийскими объединениями профессиональных союзов;

Если работодатель нарушает требования по охране труда или систематически их не соблюдает, то он понесет наказание. Российским законодательством предусмотрено четыре вида ответственности работодателя за нарушение требований трудового права, охраны труда и промышленной безопасности: дисциплинарная; материальная; гражданско-правовая; административная; уголовная.

Согласно статье 209 Трудового кодекса, охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности,

¹⁷ Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 14.07.2022 № 273-ФЗ // СПС КонсультантПлюс.

включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Трудовой кодекс Российской Федерации возлагает на работодателя обязанность по обеспечению безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (статья 22 ТК РФ).

В соответствии со статьей 220 ТК РФ государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. За нарушение требований охраны труда законодательством предусмотрена дисциплинарная, материальная, гражданско-правовая, а также административная и уголовная ответственность (статья 419 ТК РФ).

Административная ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда предусмотрена статьей 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ).

Статьей 5.27.1 КоАП РФ не допускается нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее не проведение;

– допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний

– не обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда установлена статьей 143 Уголовного кодекса Российской Федерации.

По общему правилу, предусмотренному частью 1 статьи 63 Трудового

кодекса Российской Федерации, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ, другими федеральным законами.

Законодательство предусматривает ряд случаев, когда привлечение несовершеннолетнего к работе недопустимо. В частности, запрещено использовать труд несовершеннолетних на работах с вредными и опасными условиями труда, в религиозных организациях, на подземных работах, работе по совместительству, работе вахтовым методом, работах, связанных с управлением и движением транспортных средств, а также на работах, которые могут причинить вред здоровью и нравственному развитию.

К работам, которые могут причинить вред здоровью и нравственному развитию, относятся работа в сфере игровой деятельности, ночных клубах и кабаре, работа по производству, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими или иными токсичными препаратами, материалами эротического содержания.

На работодателей возложены обязанности по проведению обучения и проверке знаний охраны труда несовершеннолетними, обеспечению средствами индивидуальной защиты, а также иные обязанности, содержащиеся в федеральных законах и правовых актах Российской Федерации:

- несовершеннолетним предоставлены дополнительные гарантии в сфере охраны труда;
- работодатель не вправе поручать работу несовершеннолетнему работнику в условиях испытательного срока, за пределами допустимых нагрузок при подъеме и перемещении тяжести вручную, сверхурочно, в выходные и праздничные дни, в командировке, в ночное время;
- работодатель вправе установить пониженные нормы выработки для несовершеннолетних;
- рабочее время несовершеннолетних работников подлежит сокращению по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего

времени;

- если несовершеннолетний работник обучается в образовательном учреждении, то продолжительность работы не может превышать половины от установленных норм;

- законом установлено право несовершеннолетнего на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день;

- работодатель обязан направить и оплатить прохождение несовершеннолетними работниками обязательных предварительных и периодических ежегодных медицинских осмотров.

Исполнение вышеуказанных требований работодателем является обязательным. Нарушение работодателем установленных требований влечет за собой административную ответственность.

В силу положений статьи 5.27.1 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации организация, являющаяся работодателем, может быть оштрафована на сумму двухсот тысяч рублей, а ее деятельность приостановлена на срок до девяноста суток.¹⁸ Руководитель или иное ответственное лицо работодателя могут быть оштрафованы на сумму до сорока тысяч рублей или дисквалифицированы на срок до трех лет.

Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью или смерть человека, влечет за собой уголовную ответственность по статье 143 Уголовного кодекса Российской Федерации, которая предусматривает наказание до пяти лет лишения свободы с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.¹⁹

Труд инвалидов регулируется нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной

¹⁸ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 2002, №1, ст. 1.

¹⁹ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 1996, №25, ст. 2954.

защите инвалидов в Российской Федерации», Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», а также иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

- не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от каких-либо обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.

- не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

- режим труда и отдыха инвалидов (продолжительность рабочего времени, привлечение к работе в выходные и праздничные дни, ночное время, к сверхурочной работе, время отдыха работающих инвалидов (отпуск)

- для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

- максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) инвалидов определяется медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, а также в ночное время допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

- продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

ПИШЕМ-ВКР-САМИ.РФ

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. При привлечении к сверхурочной работе инвалидов работодатель должен (часть 5 статья 99ТК РФ):

- получить письменное согласие работника;
- убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний;
- ознакомить работников под подпись с правом отказаться от выполнения сверхурочной работы.

Работник может согласиться на такую работу или отказаться от нее, например, в уведомлении о привлечении работника к сверхурочной работе, которое составляется работодателем.

Перевод, отстранение от работы и увольнение работника-инвалида на основании медицинского заключения

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (часть 1 статья 73 ТК РФ).

При переводе такого работника на нижеоплачиваемую работу у этого же работодателя за первым сохраняется прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (статья 182 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в

медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) (часть 2 статья 73 ТК РФ).

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя подходящей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части 1 статьи 77 ТК РФ. Увольняемому работнику в таком случае выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (часть 3 статья 178 ТК РФ).

В соответствии со статьей 179 ТК РФ при сокращении численности работников или штата при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается, в частности, работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.

Если указанные категории работников все же попадают под сокращение, работодатель им обязан предложить перевод на вакантные должности (как соответствующие их квалификации, так и нижестоящие или нижеоплачиваемые), учитывая при этом состояние их здоровья (часть 3 статья 81 ТК РФ).

За нарушение законодательства, регулирующего вопросы занятости, работодатель может быть привлечен к административной ответственности:

- по статье 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) - за неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты, а также за отказ со стороны должностного лица учреждения занятости в регистрации инвалида в качестве безработного;

- по ст. 19.7 КоАП РФ - за не предоставление или несвоевременное

предоставление, а также предоставление в неполном либо искаженном виде в учреждение занятости сведений о работающих инвалидах и вакансиях для них.

За нарушение трудового законодательства работодатель может быть привлечен к административной ответственности:

– по ст. 5.27 КоАП РФ - за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

– по ст. 5.27.1. КоАП РФ - за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах.

Стоит также рассмотреть ответственность работника за нарушение охраны труда. Российским законодательством предусмотрено четыре вида ответственности работников за нарушение требований трудового права, охраны труда и промышленной безопасности: дисциплинарная; материальная; административная; уголовная.

Дисциплинарная ответственность наступает в случаях нарушения трудового распорядка, правил и норм по охране труда. В соответствии с действующим трудовым законодательством за нарушение трудовой дисциплины, в том числе норм по охране труда, наниматель может применять следующие дисциплинарные взыскания (статьи 198-204 ТК РФ): замечание, выговор, строгий выговор, увольнение.

Для работников транспорта, таможенной службы и других категорий с особыми условиями труда дисциплинарная ответственность устанавливается Правительством РФ (статья 204 ТК).

Административная ответственность выражается в наложении штрафа на виновное должностное лицо. К административной ответственности привлекаются должностные лица, допустившие нарушения трудового законодательства, норм и правил охраны труда.

Работник может быть привлечен к материальной ответственности, если по его вине предприятие (учреждение) понесло материальный ущерб (статья 400 ТК). При определении размера ущерба учитывается только прямой

действительный ущерб, неполученные доходы не учитываются. Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия нанимателя он имеет право передавать для возмещения ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

Материальная ответственность – возмещение ущерба, поэтому не исключена возможность одновременного привлечения к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности (статья 408 ТК).

Законодательство РФ предусматривает за нарушение трудового законодательства, требований техники безопасности и производственной санитарии повышенную ответственность работников, вплоть до привлечения их к уголовной ответственности. К уголовной ответственности привлекаются лица, допустившие злостные нарушения, при условии, что такие нарушения повлекли за собой либо могли повлечь несчастные случаи, профзаболевание или другие тяжелые последствия.

В соответствии со статьей 21 и статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель

несет ответственность за сохранность этого имущества);

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) и также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

При уклонении работника от прохождения медосмотра или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований, а также при не прохождении работником медосмотров администрация не должна допускать работника к выполнению им трудовых обязанностей.

ПИШЕМ-ВКР-САМИ.РФ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, нами проведено комплексное исследование охраны труда лиц с пониженной трудоспособностью (несовершеннолетних, инвалидов).

Поставленная цель исследования была достигнута путем решения основных исследовательских задач.

рассмотрены общие положения охраны труда;

изучены понятия и особенности охраны труда.

- выявлена специфика охраны труда несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью;

- проанализированы особенности правового регулирования охраны труда несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью.

Задачи, поставленные в исследовании, были выполнены в полном объеме.

На основе проведенного исследования, были сделаны следующие выводы.

Несмотря на принятие в последние годы многих важных законодательных актов, направленных на повышение уровня охраны труда работников, реализация положений этих актов еще не стала первоочередной задачей в социально-трудовых отношениях. Работодатели используют различные способы уклонения от выполнения своих обязанностей по созданию условий труда, соответствующих требованиям безопасности и

гигиены. Все это приводит к значительному росту несчастных случаев на производстве. Именно поэтому охрана труда как правовой институт обретает особую актуальность и регулируется законодательными актами, носящими комплексный характер.

В широком смысле под охраной труда понимают систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Именно такое понятие закреплено в статье 209 Трудового кодекса.

В узком смысле охрана труда рассматривается как один из разделов (институтов) трудового права, выступающий в виде совокупности правовых средств обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Охрана труда занимает особое место в системе трудовых отношений, которая не только обеспечивает надлежащее рабочее место, но и защищает права работников, их физическое и психологическое здоровье, в особенности права несовершеннолетних и инвалидов.

Конституция Российской Федерации, Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации», Конвенция о правах ребенка, Трудовой кодекс Российской Федерации регламентируют особенности вступления в трудовые отношения с несовершеннолетними, их трудоустройство, гарантии при расторжении трудового договора с несовершеннолетним, особенности рабочего времени, времени отдыха, оплаты и нормы выработки.

Труд инвалидов регулируется нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», а также иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Проанализировав законодательство можно сделать, вывод что государство охраняет права несовершеннолетних и инвалидов, но за последнее десятилетие все меньше работодателей берут на себя ответственность в заключении договоров с недееспособными или ограниченно дееспособными гражданами. Главной проблемой является – большие затраты и ответственность за работников, что не выгодно для работодателя.

Государство всячески пытается помочь данной категории лиц, поэтому были разработаны различные целевые программы, льготы и усовершенствовано законодательство.

Трудовое законодательство предусматривает специальные правила о трудоустройстве инвалидов, льготы и гарантии в области рабочего времени и времени отдыха. Работодатель в частности, обязан создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

В соответствии с медицинскими рекомендациями, которые отражаются в индивидуальной программе реабилитации инвалида, создаются необходимые условия труда, в частности неполное рабочее время. Для инвалидов I и II групп установлено сокращенное рабочее время (35 часов в неделю) с сохранением полной оплаты труда (статья 92 ТК РФ). Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные дни, в ночное время допускается только с их согласия и при условии, если работа не запрещена медицинскими рекомендациями.

Всем работающим инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Кроме того, по их письменному заявлению работодатель обязан предоставить им отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году. Работающим пенсионерам по старости (возрасту) предоставляется по их желанию такой отпуск продолжительностью до 14 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ).

В охрану труда несовершеннолетних учитываются возрастные и

физиологические особенности подростков. Для них законодательством предусмотрен ряд мер по охране труда несовершеннолетних: запрещено применение труда несовершеннолетних до 18 лет на тяжёлых работах, на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных и других работах, участие в которых может нанести вред их развитию. Запрещено поднятие тяжестей, вес которых превышает установленные нормативы. Лица моложе 18 лет не допускаются к работе в ночное время. С несовершеннолетними нельзя заключить договор о полной материальной ответственности за вверенные ценности. Законом допускается приём на работу обучающихся в образовательных учреждениях, но только по достижении ими 14 лет, для выполнения лёгкого труда, в свободное от учёбы время и с согласия родителей или лиц, их заменяющих. Устанавливается продолжительность рабочего времени в неделю для несовершеннолетних: в возрасте от 16 до 18 лет - не более 36 ч, в возрасте от 15 до 16 лет - не более 24 ч, а также для учащихся в возрасте от 14 до 15 лет работающих в период каникул, - не более 24 ч; для учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учёбы время, в возрасте от 16 до 18 лет - не более 18 ч, в возрасте от 14 до 16 лет - не более 12 ч.

Также мной были рассмотрены особенности правового регулирования охраны труда лиц с пониженной трудоспособностью и сделаны выводы о том, что надзор за соблюдением норм охраны труда осуществляет достаточно большое количество Государственных органов и ведомств. Основные функции по надзору за охраной труда российской федерации осуществляет Федеральная инспекция труда.

Что касается ответственности работодателя, то в Российском законодательстве предусмотрено пять видов ответственности работодателя за нарушение требований трудового права, охраны труда и промышленной безопасности: дисциплинарная; материальная; гражданско-правовая; административная; уголовная.

Ответственность работника за нарушение охраны труда предусмотрено

четыре вида ответственности работников за нарушение требований трудового права, охраны труда и промышленной безопасности: дисциплинарная; материальная; административная; уголовная.

Подводя итоги, хочется сказать, что охрана труда является одной из самых актуальных вопросов на сегодняшний день, так как с развитием общества развивается законодательство, которое дает возможность защитить свои права и стать равноправным несовершеннолетним лицам и инвалидам наряду с дееспособными гражданами.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I. Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СЗ РФ. – 2014. – № 1. – Ст. 4398.

2. Федеральный конституционный закон от 17.12.1997 г. №2-ФКЗ «О правительстве Российской Федерации» // СЗ РФ. – 1997. – № 51. Ст. 5712.

3. Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989) (вступила в силу для СССР 15.09.1990) // СПС КонсультантПлюс.

4. Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // СЗ РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.

5. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 г. № 223-ФЗ // СЗ РФ. – 1996. – № 1. – Ст. 16.

6. Федеральный закон от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.

7. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ // СЗ РФ. – 1996. – №25. – Ст. 2954.

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

9. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. №197-ФЗ // СЗ РФ. – 2002. – № 1. – Ст.3.

10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ // СЗ РФ. – 2002. – №1. – Ст. 1.

11. Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 14.07.2022 № 273-ФЗ // СПС КонсультантПлюс.

12. Постановление Правительства РФ от 12.02.1994г. № 101 «О фонде социального страхования в Российской Федерации» // Российская газета. – № 35. – 1994.

13. Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности» // Российская газета. – №186. – 2002.

14. Постановление Правительства РФ от 27.10.2003 г. №646 «О вредных и (или) опасных производственных факторах и работах, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядке проведения этих осмотров (обследований)» // СЗ РФ. – 2003. – № 44. – Ст.4313.

15. Постановление Правительства РФ от 30.04.2006 г. № 323 «Об утверждении Положения о федеральной службе по надзору в сфере здравоохранения и социального развития» // СЗ РФ. – 2004. – № 28. – Ст.2900.

16. Постановление Правительства РФ от 30.04.2006 г. № 324 "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости" // СЗ

РФ. – 2004. – № 29. Ст.2901.

17. Постановление Правительства РФ от 25.04.2003 г. № 244 "Об утверждении положения о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации" // СЗ РФ. – 2003. – № 18. Ст.1716.

18. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24.04.2002г. №28 "О создании системы сертификации работ по охране труда в организациях" // Российская газета. –№149-150. – 2002.

19. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 17.01.2001г. №7 "Об утверждении рекомендаций по организации кабинета по охране труда уголка охраны труда" // Охрана труда и социальное страхование. – № 4. – 2001.

20. Генеральное Соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством Российской Федерации на 2008-2010 гг. // Российская газета. – № 293. – 2007.

ПИШЕМ-ВКР-САМИ.РФ

II. Учебная и монографическая литература

21. Булгаков, А.Б. Охрана труда: учебное пособие / А.Б. Булгаков – Саратов: Профобразование, 2021. 10 с.

22. Гусов, К.Н. Трудовое право России: учебник/ К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. - М.: ТК Велби: Проспект, 2012. - 492 с.

23. Гостева, Л.З. Социальная работа с инвалидами: учебное пособие / Л.З. Гостева. – Благовещенск: Амурский гос. Ун-т, 2014. – 28 с.

24. Ершова, Е.А. Трудовое право в России/ Е.А. Ершова; Рос. академия правосудия. – М.: Статут, 2007. – 620 с

25. Коробко, В.И. Охрана труда: учебное пособие / В.И.Коробко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 239 с.

26. Коробко, В.И. Охрана труда: учебное пособие / Коробко В.И. –

М.: Инфра-инженерия, 2022. – 7 с.

27. Молодцов, М.В. Трудовое право России: учебник/ М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: Норма, 2015. – 626 с.

28. Никонов, Д.А. Трудовое право: курс лекций/ Д.А. Никонов, А.В. Стремоухов. – М.: Норма, 2019. – 432 с.

III. Периодические издания

27. Александров, А.С. Особый организационно-правовой механизм применения уголовного закона в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности / А.С. Александров // Журнал российского права. – 2019. – № 2. – С. 83-87.

28. Бердычевский, В.С. Трудовое право: учеб. пособие / В.С. Бердычевский. – Ростов н/Д: Феникс, 2002. - 510 с

29. Викторов, И. Охрана труда. Необходимые поправки и уточнения / И. Викторов // Трудовое право – 2003. – № 1. – С. 60

30. Жаворонков, Р.Н. Проблемы правового регулирования квотирования рабочих мест для инвалидов / Р.Н. Жаворонков // Вестник ОмЮА – 2014. – № 2. – С. 31-35.

31. Зверева, Е.С. Вредные условия труда: регулирование трудовых отношений в фармацевтических организациях / Е.С. Зверева // Новая аптека. – 2011. – № 12. – С. 40-48.

32. Кабакова, Т.И. Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (начало) / Т.И. Кабакова, И.С. Максимов, И.Н. Морозова // Новая аптека. Эффективное управление. – 2013. – № 10. – С. 55-57.

33. Котляров, А. Обучение сотрудников: законодательные права и обязанности сторон / А. Котляров // Рос: аптеки: – 2005. – № 4. – С. 29-30.

34. Крылова, Э.Ю. Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетним работником / Э.Ю. Крылова // Судья. – 2015. – № 7. – С.

35. Кузьмина, С. О. Охрана труда на предприятии / С.О. Кузьмина // Молодой ученый. – 2018. – № 21. – С. 259-262.

36. Шептулина, Н.Н. Охрана труда / Н.Н. Шептулина // Трудовое право. - 2019. – №4-5 (50-51). – С.86-90.

ПИШЕМ-ВКР-САМИ.РФ