

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

имени М.В.ЛОМОНОСОВА

ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

На правах рукописи

Голенских Светлана Анатольевна

**Правовое регулирование охраны труда в Российской Федерации,
Республике Беларусь и Республике Казахстан:
сравнительный аспект**

Специальность 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Научный руководитель:
доктор юридических наук,
профессор Хныкин Г.В.

Москва – 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
 Глава 1. Отношения по охране труда как объект правового регулирования по трудовому праву Российской Федерации, Республики Беларусь и Республики Казахстан.....	14
§ 1. Отношения по охране труда и предмет трудового права	14
§ 2. Понятие и классификация отношений по охране труда.....	33
 Глава 2. Охрана труда как институт трудового права и система законодательства Российской Федерации, Республики Беларусь и Республики Казахстан.....	45
§ 1. Институт охраны труда в системе трудового права	45
§ 2. Законодательство об охране труда и его система	87
 Глава 3. Проблемы правового регулирования отношений по охране труда при реализации отдельных мероприятий по охране труда в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан.....	115
§ 1. Отношения по обучению охране труда	117
§ 2. Отношения по проведению оценки условий труда.....	130
§ 3. Отношения по проведению медицинских осмотров.....	146
 ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	162
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	172
ПРИЛОЖЕНИЕ. Предложения по совершенствованию трудового законодательства	203

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В современных социально-экономических и геополитических условиях, основанных на сочетании прогрессивного развития высокотехнологичных производств, информационно-коммуникационных технологий и повышения рисков возникновения новых чрезвычайных ситуаций техногенного характера, инфекционных заболеваний и эпидемий (пандемий), особое значение отводится расширению трансграничных отношений и международному сотрудничеству стран, объединяющих усилия по разрешению существующих проблем путем выстраивания совместного плодотворного взаимодействия.

Российская Федерация, Республика Беларусь и Республика Казахстана, являясь государствами единого постсоветского пространства, демонстрируют пример тесного и продолжительного сотрудничества в настоящее время. Активное партнерство этих стран способствует повышению качества уровня жизни для проживающего в них населения. В то же время тесное взаимодействие рассматриваемых государств сопровождается усложнением общественных процессов, ростом миграции, ускорением изменений технологий трудовой деятельности. Разумеется, это ведет к увеличению случаев травматизма и профессиональных заболеваний, росту инвалидности среди трудоспособных граждан, возникновению новых профессиональных рисков и опасностей. По статданным в 2023 г. в России несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, унесли жизни более 1000 человек¹, в Беларуси – более 110 человек², в Казахстане – более 240 человек³.

В связи с этим остается актуальной задача проведения эффективной, отвечающей мировым потребностям совместной государственной политики, способной достойно урегулировать отношения, направленные на сохранение и

¹ Охрана труда в цифрах // URL: <https://s.vcot.info/document/poleznoe/media/5/66d99c1a16c0e568797996.pdf> (дата обращения: 19.05.2025).

² Травматизм 2023.Итоги // <https://otb.by/news/5102-okhrana-truda-i-travmatizm-v-respublike-belarus-2024-goda-itogi> (дата обращения: 19.05.2025).

³ О травматизме, связанном с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваниях в Республике Казахстан (2023 г.) // <https://stat.gov.kz/upload/iblock/594/3hm9km7grlthax0uzwj52ir8ihkj7jq3/Б-20-04-Г%20псч.xlsx> (дата обращения: 19.05.2025).

обеспечение безопасности работающих граждан. Безусловно, основу этой политики составляет правовое регулирование отношений по охране труда, как одного из важнейших инструментов недопущения неблагоприятного воздействия указанных последствий на трудовую сферу, в особенности на жизнь и здоровье работников. Поэтому важно провести анализ отношений по охране труда, исследуя их место в составе предмета отрасли трудового права рассматриваемых стран, деления на подвиды и группы, взаимосвязи с другими отношениями.

Направленность государств на решение общих социально-экономических проблем требует выработки согласованных правовых решений. Однако их сложно реализовать при постоянно меняющихся условиях труда на рабочих местах, активном внедрении инновационных технологий и проектного управления. Поскольку сфера труда претерпевает изменения, нередко порождающие неблагоприятные последствия для работников, то возникает необходимость в дальнейшем развитии институтов трудового права, системы трудового законодательства в общем и законодательства об охране труда, в частности. Поэтому важно определить общие фундаментальные подходы в правовом регулировании охраны труда, способствующие сближению законодательства, при гармоничном сохранении особенностей, лежащих в основе отдельных нормативных правовых актов исследуемых стран.

В настоящее время в источниках трудового права рассматриваемых государств основная часть норм института охраны труда, несмотря на свойственную ему дифференцированность, легально сосредоточена в одноименных разделах (главах) Трудовых кодексов РФ, РБ и РК. Поскольку правовая природа кодифицированных актов такова, что в них находят отражение наиболее важные нормативные предписания права, то и структура института охраны труда рассматриваемых государств, разумеется, в основе своей должна быть соотносима с главами (разделами) Трудовых кодексов России, Беларуси и Казахстана (далее – ТК РФ, ТК РБ, ТК РК).

Несмотря на то, что в последние годы законодательство об охране труда в значительной степени обновилось, ряд правовых вопросов все же остается

нерешенным. Преимущественно они прослеживаются в правоприменительной практике при реализации мероприятий по охране труда, составляющих основу системы сохранения и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Поэтому особого рассмотрения заслуживают отдельные аспекты правового регулирования отношений по охране труда при реализации этих мероприятий с целью выработки рекомендаций по их совершенствованию.

В целом исследование во взаимосвязи и сравнении вопросов правового регулирования охраны труда трех постсоветских государств – РФ, РБ и РК позволит: во-первых, выявить наиболее удачные образцы правового регулирования института охраны труда указанных государств; во-вторых, обобщить положительный опыт близких по социально-экономическому уровню развития стран в оформлении, содержании и реализации норм института охраны труда в составе трудового права; в - третьих, учесть общие и особенные нормы при разработке и принятии новых правовых актов, регулирующих отношения по охране труда, как внутри государства - на республиканском и региональном уровне, так и на уровне международно-правового регулирования труда, в том числе в рамках интеграционных объединений; в-четвёртых, сформировать единую правоприменительную практику в области охраны труда; в-пятых, выработать единообразные подходы в политике государств по установлению максимальной защищенности работников в процессе трудовой деятельности. Особое значение в осуществлении государственной политики в области охраны труда должно быть отведено сближению правового регулирования отношений в данной сфере, тенденциям и перспективам развития унифицированных норм, посвященных сохранению жизни и здоровья работников, формированию гармоничной системы данного законодательства на межгосударственном уровне.

Отмеченные выше обстоятельства свидетельствует об актуальности темы, избранной в качестве настоящего диссертационного исследования, и ее своевременности.

Степень научной разработанности темы исследования. Регулированию отношений по охране труда уделялось особое внимание как в науке трудового права советского периода, так и в современный период существования РФ, РБ и РК. Отдельные аспекты сферы охраны труда рассмотрены в трудах представителей не только юридических наук (конституционного, административного, уголовного права), но и иных научных специальностей, что свидетельствует о повышенном интересе со стороны ученых к вопросам обеспечения безопасных условий труда. В то же время обозначенные в последние десятилетия проблемы охраны труда в науке трудового права России, Беларуси и Казахстана не получили должного разрешения.

Не проводилось и целенаправленных комплексных теоретических исследований правового регулирования сложившихся отношений в области охраны труда, их тесной взаимосвязи и взаимообусловленности с нормами и системой законодательства об охране труда, практикой их реализации в РФ, РБ и РК.

Объектом диссертационного исследования являются общественные отношения, входящие в предмет трудового права, направленные на сохранение и обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности в РФ, РБ и РК.

Предметом диссертационного исследования выступают нормы трудового права России, Беларуси и Казахстана; нормативные правовые акты, посвященные регулированию отношений по охране труда, практика их применения в рассматриваемых государствах; научные труды отечественных и зарубежных ученых по трудовому праву и иным отраслям права, экономики, социологии, позволяющие раскрыть проблемы и определить дальнейшие направления правового регулирования охраны труда.

Целью диссертационного исследования является проведение комплексного сравнительного анализа теоретических и практических проблем правового регулирования охраны труда, законодательства об охране труда в РФ, РБ и РК; определение общего и особенного в регулировании отношений по

охране труда в названных государствах; разработка рекомендаций, направленных на совершенствование правового регулирования данных отношений с учетом национальной специфики.

Достижение поставленной цели осуществлялось путем решения следующих **задач:**

- изучить и выявить особенности и взаимосвязи отношений по охране труда с другими отношениями, входящими в предмет отрасли, определить их место в составе предмета трудового права как отрасли права;
- выделить отношения по охране труда в элементарные отношения в составе трудовых и производных от них отношений, провести их классификацию;
- провести соотношение между подвидами и группами отношений по охране труда и подгруппами норм по охране труда;
- исследовать понятие, структуру и содержание института охраны труда в трудовом праве РФ, РБ и РК;
- провести анализ законодательства об охране труда РФ, РБ и РК, определить его систему;
- определить общее и особенное в правовом регулировании охраны труда в РФ, РБ и РК;
- выявить проблемы правового регулирования отношений по охране труда (на примере реализации отдельных мероприятий по охране труда в РФ, РБ, РК) и предложить варианты их решения;
- проанализировать нормы об охране труда, закрепленные в законодательстве исследуемых стран, и определить возможность их восприятия этими государствами;
- сформулировать теоретические выводы и разработать предложения, направленные на совершенствование отечественных норм об охране труда.

Методологическую основу диссертационного исследования составили общенаучные методы познания и специальные научные методы: исторический, системно-структурный, формально-юридический и другие. Среди приемов исследования автором использованы общие основы формальной логики (анализ,

синтез, индукция, дедукция, сравнение и т.п.) и научного исследования (изучение и анализ судебной практики).

Теоретическая основа диссертационного исследования состоит из фундаментальных научных разработок правоведов России, Беларуси и Казахстана, а также специалистов иных стран по вопросам охраны труда.

Особое внимание при подготовке диссертации уделено трудам советских и современных российских, белорусских и казахстанских ученых в области трудового права, права социального обеспечения и иных отраслей права: В.А. Абалдуева, Н.Г. Александрова, И.И. Андриановской, А.М. Ахметова, Г.З. Ахметовой, А.Л. Благодар, Э.Н. Бондаренко, Л.Ю. Бугрова, Е.А. Бурибаева, М.О. Буяновой, И.С. Войтинского, Т.Н. Важенковой, Е.С. Герасимовой, С.Ю. Головиной, С.А. Голощапова, К.Н. Гусова, И.В. Гущина, В.М. Догадова, С.А. Иванова, А.С. Кашлаковой, Р.В. Кирсанова, И.Я. Киселева, Ю.Н. Коршунова, К.Д. Крылова, А.М. Куренного, В.М. Лебедева, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, С.П. Маврина, А.В. Михайлова, Ю.П. Орловского, А.Е. Пашерстника, А.Я. Петрова, В.И. Семенова, Г.С. Скачковой, И.О. Снигиревой, Т.А. Сошниковой, Л.С. Таля, В.Н. Толкуновой, К.Л. Томашевского, М.Х. Хасенова, Ж.А. Хамзиной, А.С. Хабибуллиной, Г.В. Хныкина, Е.Б. Хохлова, Л.А. Чикановой, Н.Н. Шептулиной и др.

Нормативно-правовую и эмпирическую основу диссертационного исследования составили международные правовые акты, а также национальные правовые акты РФ, РБ и РК, регулирующие отношения по охране труда, статистические данные и материалы судебной практики, относящиеся к проблемам, исследуемым в диссертации.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в том, что работа является первым комплексным сравнительным исследованием, раскрывающим сущность и необходимость правового регулирования охраны труда в РФ, РБ и РК в современных условиях через взаимосвязь и

взаимообусловленность сложившихся отношений по охране труда в отдельных государствах.

Положения, выносимые на защиту.

1. Отношения по охране труда взаимосвязаны с трудовыми и производными от них отношениями, входящими в состав предмета трудового права как отрасли права России, Беларуси и Казахстана. Несмотря на присущие им особенности, такие как единая целевая направленность; заложенный в их основе отраслевой принцип правового регулирования; регламентация отдельной группой норм, они обладают общностью признаков (юридическое основание, объект, субъекты и содержание), характерных для выделяемых в предмете трудового права отношений. Соответственно отсутствует целесообразность обособления отношений по охране труда в качестве самостоятельного вида в составе предмета трудового права как правовой отрасли, нашедшего закрепление в России - в ст. 1 ТК РФ, в Беларуси - в ст. 4 ТК РБ, в Казахстане – в ст. 1 ТК РК. Отношения по охране труда отнесены к элементарным отношениям, т.е. не способным подразделяться на более простые отношения. Научно-практическая значимость выделения таких отношений в качестве элементарных определяется их особой важностью для защиты жизни и здоровья работников в сфере труда, выработкой активных мер профилактики травматизма и профессиональных заболеваний, упрощением государственного контроля и надзора за соблюдением требований законодательства об охране труда.

2. На основе проведенной классификации и анализа отношений по охране труда устанавливается их однородность, обусловленная общими принадлежащими исключительно им признаками, отличающими их от других отношений, связанных с применением труда. Обосновывается необходимость определения общего понятия отношений по охране труда для трудового права России, Беларуси и Казахстана. При сопоставлении кодифицированных нормативных правовых актов рассматриваемых государств предлагается следующая формулировка исследуемых отношений: «Отношения по охране труда - однородные элементарные отношения, входящие в трудовые и иные

непосредственно связанные с ними отношения, направленные на сохранение и обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, связанные с мероприятиями по охране труда».

3. Урегулированность отношений по охране труда самостоятельной группой норм, оформленных в институт трудового права, и их значимость определяют необходимость существования самостоятельного отраслевого принципа, закладывающего основу их правовой регламентации. Его целесообразно закрепить обособленно в ст. 2 ТК РФ как «обеспечение права на охрану труда (безопасность и гигиену труда)». При этом содержание указанного принципа раскрывается в основных принципах института охраны труда, соотносимых с подгруппами норм, формирующих подинституты охраны труда. Формулировки и содержательные аспекты основных принципов института охраны труда могут быть общими для рассматриваемых государств.

4. Исследуется правовая природа института охраны труда в современных социально-экономических и правовых условиях РФ, РБ и РК. Аргументируется позиция о нецелесообразности трактования правовой природы института охраны труда в двояком смысле (узком и широком). Формулируется вывод о недопустимости одновременного отнесения института охраны труда к комплексному институту, межотраслевому институту, комплексному правовому образованию.

5. Предлагается авторская структура института охраны труда, состоящая из четырех подинститутов: управление охраной труда и обеспечение внутреннего контроля за соблюдением требований охраны труда; организация и реализация мероприятий по охране труда; охрана труда особого назначения (отдельных категорий работников, в особых условиях, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных, в отдельных отраслях экономики); расследование и учет несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний. Данная структура может быть общей для рассматриваемых государств.

6. При исследовании норм об охране труда России, Беларуси и Казахстана определяется схожесть подгруппы норм по расследованию и учету несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний по содержанию и направленности. Устанавливаются особенности в подходах закрепления данной подгруппы в нормативных правовых актах, в отдельных наименованиях правовых категорий, используемых в законодательстве рассматриваемых стран. С учетом имеющегося положительного опыта белорусского и казахстанского законодателя, формулируются предложения, которые могут быть восприняты российским законодателем. В частности, может быть заимствована формулировка правовой категории «несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью» взамен используемой ныне «несчастные случаи на производстве».

7. В ходе анализа норм, регламентирующих специальные отношения по охране труда, обусловленные субъективными факторами (полом, возрастом, состоянием здоровья), прослеживается общий пробел в законодательстве России, Беларуси и Казахстана. Он связан с отсутствием специальных норм об охране труда, направленных на особую защиту работников с ограниченными возможностями здоровья, а также лиц, достигших пенсионного возраста.

8. В правовом регулировании отношений, связанных с обучением по охране труда, отмечаются недостатки в содержании и практике применения нормативных правовых актов названных государств. Акцентируется внимание на добровольном характере применения национальных стандартов по охране труда.

9. Анализ правового регулирования проведения оценки условий труда в исследуемых государствах позволяет определить тесную взаимосвязь между работником и занимаемым им рабочим местом как основным критерием возможности проведения рассматриваемого мероприятия. Для обеспечения трудовых прав и гарантий их реализации обозначается необходимость сокращения срока проведения спецоценки для вновь создаваемых рабочих мест, а также для рабочих мест временного характера.

Научное (теоретическое) значение диссертационного исследования заключается в том, что изложенные в нем выводы и предложения вносят дополнительный вклад в развитие науки трудового права в части совершенствования правового регулирования отношений по охране труда в РФ, РБ и РК. Общие подходы познания этих отношений позволят науке российского, белорусского и казахстанского трудового права развиваться в перспективном направлении, оптимизировать нормотворческую деятельность законодателя, установить единое правоприменение в сфере охраны труда рассматриваемых государств. Теоретические выводы могут быть использованы для дальнейших научных исследований в области охраны труда, а также при изучении курса трудового права указанных стран.

Конкретные предложения по совершенствованию трудового законодательства, посвященные охране труда, изложены в отдельном Приложении к диссертации (с. 207–214).

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в возможности использования сформулированных выводов и предложений для выработки общих межгосударственных правотворческих решений законодателями РФ, РБ и РК. Содержащиеся в исследовании выводы, предложения и рекомендации, направленные на совершенствование российского законодательства, могут быть использованы при разработке нормативных правовых актов различного уровня.

Апробация и внедрение результатов исследования.

Диссертационное исследование выполнено, обсуждено и рекомендовано к защите кафедрой трудового права юридического факультета ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова». Основные положения и выводы изложены в 12 научных публикациях диссертанта, в том числе в 4 статьях в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией, а также для защиты в диссертационном совете МГУ по специальности.

Результаты исследования обсуждены на научно-практических конференциях по трудовому праву и праву социального обеспечения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте государства и права Российской академии наук, Московском гуманитарном университете, Саратовской государственной юридической академии, Волжском университете им. Татищева, Кузнецком институте информационных и управленческих технологий, Общеобразовательном учреждении профсоюзов высшего образования Академии труда и социальных отношений, Тюменском государственном университете, Липецком филиале РАНХиГС.

Структура диссертационного исследования определена ее целью и задачами. Диссертация состоит из введения, трех глав, разделенных на семь параграфов, заключения, библиографического списка и предложений по совершенствованию трудового законодательства.

ГЛАВА 1. ОТНОШЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА КАК ОБЪЕКТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

§1. Отношения по охране труда и предмет трудового права

Отношения по охране труда, основанные на сохранении жизни и здоровья трудящихся, обеспечении безопасных условий труда, снижении профессиональных заболеваний и несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, являются неотъемлемым элементом социально-экономической политики России, Беларуси и Казахстана на современном этапе их исторического развития.

Значимость отношений по охране труда признана мировым сообществом. Они урегулированы в международных правовых актах⁴. Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры являются составной частью правовых систем России, Беларуси и Казахстана⁵. Основы охраны труда закреплены в Конституциях рассматриваемых государств и, по сути, наделены единым смыслом. Согласованность национального права России, Беларуси и Казахстана с нормами международного права предопределяет правовое регулирование отношений по охране труда на внутригосударственном уровне. Выступая необходимым инструментом в решении социальных и экономических задач, трудовое право является одним из важнейших средств выражения социально-экономической политики рассматриваемых государств. Поэтому дальнейшее благополучное существование и развитие исследуемых

⁴ См., например, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных с иностранными государствами. М.: 1978. вып. XXXII. С. 36; Конвенция МОТ от 15 июня 2006 г. № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» // СЗ РФ. 2012. № 43. Ст. 5792, а также иные акты о защите от отдельных производственных рисков.

⁵ См.: ст. 15 Конституции России (Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 декабря), ст. 8 Конституции Беларуси (Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 г. // Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. Минск: 2017. С. 3), ст. 8 Конституции Казахстана (Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 г. // Ведомости Парламента Республики Казахстан. 1996. № 4. Ст. 217).

стран невозможно без соответствующего правового регулирования в них отношений по охране труда⁶.

Данные отношения на протяжении многих десятилетий находятся под пристальным вниманием международного сообщества, отечественных и зарубежных специалистов в области права, экономики, социологии и иных наук. Вместе с тем, несмотря на особую важность исследуемых отношений, являющихся объектом правового регулирования в России, Беларуси и Казахстане, их место в предмете отрасли трудового права рассматриваемых государств достаточным образом не определено.

К настоящему времени в теории трудового права России разработана научная концепция довольно сложной структуры предмета отрасли, включающего различные виды трудовых отношений: собственно трудовые и производные от трудовых отношения. Аналогичная позиция прослеживается и в теории трудового права Беларуси и Казахстана⁷. Так, например, А.М. Куренной, В.С. Бердычевский, М.С. Мищенко, С.А. Димитрова и некоторые другие представители юридической науки отмечали, что в систему общественных отношений, составляющих предмет трудового права, помимо собственно трудовых входят такие отношения, которые непосредственно (тесно) связаны с ними⁸ - предшествуют, сопутствуют им либо вытекают из них⁹, т.е. «производные»¹⁰. Причем, как отмечает профессор Е.Б. Хохлов, «их

⁶ См.: Голенских С.А. К вопросу о социально-экономической обоснованности правового регулирования охраны труда в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан // Актуальные проблемы науки: сборник статей XIII Международная научно-практическая конференция. Пенза: Изд-во ПГУ, 2018. С. 39-40.

⁷ См.: Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. Алматы: Нурпресс, 2005. С. 11; Важенкова Т.Н. Трудовое право: курс лекций: В 2 ч. Ч. 1 / Т.Н. Важенкова. Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2007. С. 11; Трудовое право Республики Беларусь: Учеб. - метод. Комплекс / И.В. Гущин, Л.Я. Абрамчик, А.Г. Авдей; Под ред. И.В. Гущина. Гродно: ГрГУ, 2004. С. 8; Трудовое право: краткий курс / М.С. Мищенко. Минск: ТетраСистемс, 2012. С. 5.

⁸ См.: Основы государства и права Республики Казахстан: Учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. Алматы: Жеті жарғы, 1997. С. 154-155; Трудовое право России: классический университетский учебник/ Под ред. д.ю.н., профессора А.М. Куренного. изд-е 3-е, перераб. и доп. М.: ООО «Проспект», 2015. С. 23.

⁹ Трудовое право России: классический университетский учебник/ Под ред. д.ю.н., профессора А.М. Куренного. изд-е 3-е, перераб. и доп. М.: ООО «Проспект», 2015. С. 23; Трудовое право: Учеб. пособие / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманова / Под ред. В. С. Бердычевского. Ростов н/Д: Феникс, 2002. С. 6.

¹⁰ Трудовое право: Учебник / Под ред. д.ю.н., проф. А.М. Куренного. М.: Юрист, 2004. С. 12.

существование вне или в отдельности от трудовых либо бессмысленно, либо невозможно»¹¹.

Общая картина системы предмета трудового права сложилась не сразу. Как отмечает И.И. Андриановская, представления о предмете правового регулирования в виде сочетания двух компонентов: трудовые отношения и отношения, тесно (или непосредственно) связанные с трудовыми, складывались постепенно¹². Так, еще в период существования СССР, в 1952 году Н.Г. Александров различал в предмете трудового права, наряду с трудовыми, некоторые другие, неразрывно связанные с ними отношения: а) отношения по материальному обеспечению в старости, в случае болезни, инвалидности и т.д.; б) отношения по надзору за охраной труда; в) отношения по рассмотрению трудовых споров; г) отношения между профсоюзной организацией и администрацией; д) отношения по трудоустройству некоторых категорий граждан¹³. В.С. Андреев, например, определял предмет трудового права как «трудовые отношения рабочих и служащих и некоторые другие, тесно с ними связанные»¹⁴. По мнению А.И. Процевского, «сам факт участия людей в общественном труде порождает систему отношений, предшествующих и сопутствующих ему, а также за ним следующих»¹⁵. С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский выделяли трудовые отношения и производные от них¹⁶. В.Н. Скобелкин рассматривал комплекс трудовых отношений, включающих основные, дополняющие и сопутствующие отношения¹⁷. При этом, как отмечает С.Ю. Чуча, деление комплекса трудовых правоотношений на собственно

¹¹ Трудовое право: конспект лекций. Красноярск, 2007. С. 6.

¹² См.: Андриановская И.И. Предмет трудового права: преемственность и новизна // Государство и право. 2017. № 4. С. 103; Голенских С.А. К вопросу о составе предмета отрасли трудового права в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан // Право и практика. 2020. № 2. С. 113-114.

¹³ См.: Александров Н.Г., Пашерстник А.Е. Советское трудовое право. М.: Госюриздат, 1952. С. 20.

¹⁴ Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. М.: Высшая школа, 1971. С. 3.

¹⁵ Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М.: Юридическая литература, 1979. С. 28-29.

¹⁶ См.: Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право. Вопросы теории. М.: Наука, 1978. С. 82.

¹⁷ См.: Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих: Нормы и правоотношения / В.Н. Скобелкин. М.: Юридическая литература, 1982. С. 48-50.

трудовые и смежные с трудовыми не предполагает исключение последних из предмета трудового права¹⁸.

Необходимо отметить, что концепция о составе предмета правового регулирования нашла свое отражение в основных кодифицированных актах о труде России, Беларуси и Казахстана (ст. 1 ТК РФ, ст. ст. 3, 4 ТК РБ, ст. ст. 1, 8 ТК РК). Так, в ст. 1 ТК РФ изложено о правовом регулировании «трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по: организации труда и управлению трудом; трудоустройству у данного работодателя; подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; разрешению трудовых споров; обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами». В ст. 4 ТК РБ говорится о регулировании трудовых отношений, основанных на трудовом договоре, а также отношениях связанных с: профессиональной подготовкой работников на производстве; деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей; ведением коллективных переговоров; взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями; обеспечением занятости; контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде; государственным социальным страхованием; рассмотрением трудовых споров. В ст. 3 ТК РК указано, что трудовое законодательство регулирует трудовые отношения и иные

¹⁸ См.: Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации: дис. ... докт. юрид. наук. Омск: 2004. С. 110.

отношения, непосредственно связанные с трудовыми, направленные на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. При этом в ТК РК закреплено понятие рассматриваемых отношений (ст. 1 ТК РК).

Однако выделяемый в трудовом праве России, Беларуси и Казахстана состав отношений, входящих в его предмет, свидетельствует о недостаточной четкости отражения в нем отношений по охране труда и определении их места¹⁹. Необходимо подчеркнуть, что отношения по охране труда входят в круг общественных отношений, урегулированных нормами российского, белорусского и казахстанского трудового права. Это неоднократно подчеркивали известные представители науки трудового права рассматриваемых государств (А.С. Пашков, Н.Г. Александров, В.И. Семенов и др.), которые бесспорно включали данный вид отношений в предмет трудового права²⁰. Например, С.П. Маврин, указывал, что отношения по управлению трудом, а также отношения по охране труда и надзору (контролю) за соблюдением законодательства о труде, правил и норм по охране труда входят в предмет трудового права²¹. В то же время отношения по охране труда, как отмечал В.И. Семенов, не могут быть «растворены» среди отношений трудового права, поскольку служат самостоятельной и особой материальной основой для существования соответствующих им норм об охране труда²².

Вместе с тем, судя по трудовому законодательству России, Беларуси и Казахстана, сложно определить относятся ли отношения по охране труда к трудовым отношениям, либо к одному из видов иных непосредственно с ними связанных отношений, или они представляют самостоятельный вид производных от трудовых отношений, или являются элементарными отношениями,

¹⁹ См.: Голенских С.А. К вопросу о составе предмета отрасли трудового права в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан // Право и практика. 2020. № 2. С. 116.

²⁰ См.: Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова. Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1966; Семенов В.И. Избранные труды / В.И. Семенов. Минск: Редакция журнала «Промышленно-торговое право», 2013. С. 93; Трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М.: Юридическая литература, 1966; Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. М.: Высшая школа, 1971; и др.

²¹ Курс российского трудового права / Под ред. проф. С.П. Маврина. Т.1. СПб: СПбГУ, 1996. С. 108.

²² Семенов В.И. Избранные труды / В.И. Семенов. Минск: Редакция журнала «Промышленно-торговое право», 2013. С. 103.

пронизывающими все отношения, входящие в предмет трудового права рассматриваемых стран.

Для разрешения поставленного вопроса предлагается соотнести и сравнить рассматриваемые отношения с группами отношений, составляющих предмет трудового права России, Беларуси и Казахстана.

Проводя анализ отношений по охране труда и трудовых отношений через призму элементов, традиционно выделяемых в структуре правоотношения: источника (юридического основания), объекта, субъектов и содержания²³, можно убедиться в общности этих отношений.

Основанием возникновения многих отношений по охране труда между отдельными категориями работников и работодателей в России, Беларуси и Казахстане, действительно, является трудовой договор. Именно с данного момента в таких отношениях на работников и работодателей, распространяется реализация прав и выполнение обязанностей, связанных с охраной труда (ст. ст. 214 - 216.3 ТК РФ; ст. ст. 13, 15 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда»²⁴; ст. ст. 181, 182 ТК РК).

Объектом отношений по охране труда, складывающихся в России, Беларуси и Казахстане, является сохранение и обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе выполнения ими трудовой функции, выполнении той или иной работы, что вытекает из легального определения охраны труда (ст. 209 ТК РФ, ст. 1 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда», ст. 1 ТК РК). Разумеется, он тесно связан с объектом трудовых отношений - трудом, различными аспектами его применения²⁵.

²³ Как правило, в учебной литературе анализ структуры правоотношения ограничивается именно данными элементами (См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М., 2009. С. 712-713; Лушников А.М., Лушникова М.В. Развитие учения о трудовом правоотношении// Юридические записки ЯрГУ. Вып. 11. Ярославль, 2007. С. 53–65; Алексеев С.С. Проблемы теории права, т.1. М.: Юрид. лит., 1981. С. 265; Уржинский К.П. Трудоустройство граждан в СССР. М., 1967. С. 73).

²⁴ Закон Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2008. № 158. Ст. 2/1453.

²⁵ Трудовое право: учебник / Под общ. ред. В.И. Семенкова. 2-е изд., перераб. и доп. Мн.: Амалфея, 2002. С. 9.

Необходимо отметить особую природу и структуру рассматриваемых отношений. Содержание отношений по охране труда направлено на гармоничное существование в целом трудовых отношений, складывающихся между работником (работающим) и работодателем (нанимателем) в этих государствах. Учитывая это, заметим: часть прав и обязанностей этих субъектов трудовых отношений будут являться основой содержания отношений по охране труда²⁶. Содержание отношений по охране труда, складывающихся между иными субъектами рассматриваемых государств, будут составлять их права и обязанности, предусмотренные не только для работников (работающих), работодателей (нанимателей), но и для других субъектов при реализации трудовых прав и обязанностей либо работников (работающих), либо работодателей (нанимателей). К ним могут быть отнесены: органы государственного управления охраной труда (ст. 211, 357 ТК РФ, ст. 16 ТК РК), профессиональные союзы (ст. 370 ТК РФ, ст. 13 Закона РБ от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах»²⁷), службы охраны труда (п. 11 Типового положения о службе охраны труда организации Беларуси²⁸), комитеты (комиссии) по охране труда (п. 9 Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда России²⁹).

Соответственно, они могут складываться между работодателями (нанимателями), либо работниками и представителями органов государственной власти (например, при проведении государственной экспертизы условий труда), между работодателями (нанимателями) и профсоюзными организациями (например, при подготовке отдельных локальных нормативных актов по охране

²⁶ Например, в России - обязанность работодателя обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, право работника на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором; в Беларуси – право работника на здоровые и безопасные условия труда; в Казахстане – право работника на безопасность и охрану труда, обязанность работника соблюдать требования по безопасности и охране труда и т.д.

²⁷ Закон Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах» // Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь. 1992. № 19. Ст. 300.

²⁸ Типовое положение о службе охраны труда организации, утв. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30 сентября 2013 г. № 98 // Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. ИПС «ЭТАЛОН». 28.01.2014.

²⁹ Примерное положение о комитете (комиссии) по охране труда, утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 г. № 650н // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 2021. № 0001202112010012.

труда), между работодателем и Фондом пенсионного и социального страхования РФ (Фондом социальной защиты населения Минтруда Беларуси, Государственным фондом социального страхования Казахстана), между работниками и профсоюзами (например, по защите прав и законных интересов в области охраны труда работника), между работниками и Фондом пенсионного и социального страхования РФ (Фондом социальной защиты населения Минтруда Беларуси, Государственным фондом социального страхования Казахстана), либо одновременно между несколькими, указанными выше субъектами (например, при расследовании несчастного случая, произошедшего при осуществлении трудовой деятельности).

Поэтому, полагаем, отношения по охране труда не только содержат в себе индивидуальную связь работника и работодателя, основанную на их правах и обязанностях по соблюдению требований охраны труда. Исследуемые отношения характеризуются множественностью связей между отдельными субъектами. В российской юридической литературе этот признак относят к отношениям, непосредственно связанным с трудовыми³⁰.

В то же время Б.А. Горохов утверждал, что вышеуказанные отношения «являются важнейшим элементом трудового правоотношения работника с работодателем, по которому работодатель обязан обеспечить охрану труда на рабочем месте работника, а работник — соблюдать инструкции по охране труда»³¹. В Российской энциклопедии по охране труда одним из аспектов рассмотрения действующего понятия «охрана труда» является его определение в качестве элемента трудового правоотношения³².

Анализ правовой природы отношений, отмеченных в трудовых кодексах России, Беларуси и Казахстана в качестве производных от трудовых, действительно, показывает определенную их связь с отношениями по охране

³⁰ Трудовое право России: учебник / Под ред. С.Ю. Головиной, М. В. Молодцова. М.: Норма, 2009. С. 98 - 99.

³¹ Горохов Б.А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России (средства, механизм, источники и особенности): дис. ... канд. юрид. наук. СПб. 2006. С.183.

³² Российская энциклопедия по охране труда: В 2 т. Т.1: А-О / Гл. ред. А.П. Починок. М.: Изд-во НЦ ЭНАС, 2005.

труда. Например, если соотнести отношения по охране труда и отношения по организации и управлению трудом в России (в Беларуси - отношения, связанные с взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями; в Казахстане - отношения, складывающиеся по поводу организации и управления трудом), то суть последних сводится к установлению и применению «условий труда в конкретной организации, улучшению материально-бытовых и культурных форм обслуживания трудящихся, рационального использования фондов организации, нормирования и оплаты труда и других вопросов, затрагивающих коллективные и индивидуальные интересы работников»³³. Как отмечает В.В. Федин, отмеченные отношения имеют своей целью усовершенствование не только систем организации труда, нормирования и оплаты труда, но и охраны труда³⁴. При этом основным механизмом достижения указанной цели, по словам О.Ю. Богомоловой, является выработка и принятие работодателем локальных актов (решений) по организации труда³⁵. Отношения по охране труда также связаны с установлением условий труда, но их основной целью является сохранение и обеспечение безопасности жизни и здоровья граждан, т.е. создание безопасных условий труда, способных исключить травмирование, получение профессиональных заболеваний, либо инвалидности в процессе труда. В отношениях по охране труда приоритет всегда остается за функциональной безопасностью, превалирующей над комфортом и эстетикой. Например, средства индивидуальной защиты в металлургии, в строительстве и других отраслях должны быть в первую очередь надежными и максимально эффективно выполнять прямую защитную функцию от внешних негативных факторов среды. Кроме того, к отношениям по охране труда, по нашему мнению, термин «производственной демократии», которым отдельные авторы³⁶ называют

³³ Трудовое право: учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2013. С. 10; См.: Голенских С.А. К вопросу о составе предмета отрасли трудового права в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан // Право и практика. 2020. № 2. С. 117.

³⁴ Федин В.В. Предмет трудового права // LEX RUSSICA (Научные труды МГЮА). № 3. 2005. С. 470.

³⁵ Богомолова О.Ю. Современные правовые механизмы управления трудом на локальном уровне: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019. С. 46.

³⁶ См.: например, Богомолова О.Ю. Современные правовые механизмы управления трудом на локальном уровне: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019. С. 48; Куренной А.М. Производственная демократия: теория и практика правового регулирования: автореферат дис... докт. юрид. наук. М. 1989. С. 4.

организационно-управленческие отношения, вряд ли применим. Субъекты рассматриваемых нами отношений обязаны строго соблюдать требования охраны труда. В основе отношений по охране труда лежат императивные принципы и начала. Одновременно с этим стороны отношений по организации и управлению трудом должны соблюдать нормы по охране труда.

Отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя в России (в Беларуси – по профессиональной подготовке работников на производстве; в Казахстане – по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников) можно соотнести с таким подвидом отношений по охране труда, который связан с обучением по охране труда в России (в Беларуси – с обучением работников по вопросам охраны труда; в Казахстане – с обучением работников по вопросам безопасности и охраны труда)³⁷. Обучение по охране труда проводится периодически и относится к профилактическим мероприятиям, направленным на предотвращение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение их последствий. В то же время, как и отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, является процессом получения знаний, умений и навыков. Однако основная цель такого обучения состоит не в расширении знаний и умений по профессии или специальности, а направлена на приобретение дополнительных навыков для безопасного выполнения трудовой функции, без вреда своему здоровью и здоровью других работников, по правильному применению оборудования, техники, различных механизмов, инструментов и средств индивидуальной защиты. При этом большая часть образовательных программ по профессиональной подготовке и дополнительному профессиональному образованию включает вопросы охраны труда.

Отношения по обязательному социальному страхованию в России (в Беларуси – связанные с государственным социальным страхованием) соотносятся

³⁷ См.: Голенских С.А. К вопросу о составе предмета отрасли трудового права в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан // Право и практика. 2020. № 2. С. 117.

с отношениями по обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на производстве в России как общее и частное (в Беларуси – с отношениями по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний). В Казахстане подобные отношения в составе предмета трудового права не выделены. В то же время они входят в состав отношений по охране труда (отношения по страхованию работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей - ст. 182 ТК РК). Как видится, сравниваемые отношения имеют общие цели – формирование определенного фонда средств на случай возникновения непредвиденных обстоятельств (например, наступление периода нетрудоспособности, в том числе по причине несчастного случая).

Таким образом, сопоставление отношений по охране труда с трудовыми и иными непосредственно связанными с ними отношениями, входящими в предмет трудового права России, Беларуси и Казахстана, подчеркивает общность признаков и наличие тесных связей между ними.

Одновременно с этим отношения по охране труда имеют и те черты, которые не присущи всем отношениям, составляющим предмет правовой отрасли рассматриваемых государств. Среди таких признаков следует особо отметить единую целевую направленность, характерную исключительно для отношений по охране труда. В российском праве – это сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности (ст. 209 ТК РФ), в белорусском и казахстанском праве - обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности (ст. 1 ТК РК и ст. 1 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда»). Эта цель довольно наглядно просматривается сквозь призму прав и обязанностей работника (работающего) и работодателя (нанимателя), закрепленных в статьях ТК РФ (ст. ст. 214 – 216.3), Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» (ст. ст. 11, 17), ТК РК (ст. ст. 181, 182). Уникальная целенаправленность отношений по охране труда находит свое подтверждение и в правовой доктрине. Например, А.В. Баранашник, определяя предмет правового регулирования охраны труда, понимает под ним «группы

общественных отношений, участники которых своими действиями обеспечивают здоровые и безопасные условия труда, бесперебойную и четкую деятельность всего трудового процесса»³⁸. С этим суждением можно согласиться. Причем следует учесть, что для регулирования отношений по охране труда в рассматриваемых государствах применимы в большей части императивные методы правового регулирования. Данный вывод соответствует современным научным взглядам. Так, И.А. Корючина в своем диссертационном исследовании отмечает возможность сочетания договорных и императивных начал в регулировании трудовых отношений, позволяющих работникам и работодателям достаточно свободно определять основные принципы своего взаимодействия, но такой подход не всегда применим к охране труда работников³⁹. Р.В. Кирсанов также утверждает, что регулирование отношений, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, требуют преимущественно императивного воздействия⁴⁰.

Обособленность отношений по охране труда в предмете трудового права России, Беларуси и Казахстана, подтверждается заложенным в их основе отраслевым принципом правового регулирования. В России рассматриваемый принцип имеет нормативное закрепление в ст. 2 ТК РФ и сформулирован как обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. В Казахстане принцип, определяющий суть правовой регламентации рассматриваемых отношений, изложен в ст. 4 ТК РК как приоритет жизни и здоровья работника. В Беларуси данный принцип определен в качестве права работника на здоровые и безопасные условия труда (ст. 11 ТК РБ). Следует также заметить, что в новой редакции раздела X ТК РФ, которая вступила в силу с 01.03.2022, появилась ст. 209.1 ТК РФ «Основные принципы обеспечения

³⁸ Баранашник А.В. Правовое регулирование охраны труда: практическое пособие / А.В. Баранашник. Мн.: Издательство Амалфея, 2004. С. 7.

³⁹ См.: Корючина И.А. Особенности охраны труда работников, занятых у работодателей – физических лиц и в религиозных организациях: дис... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2018. С. 4.

⁴⁰ См.: Кирсанов Р.В. Однопорядковые правоотношения по охране труда // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2013. № 4 (37). С. 101.

безопасности труда». По нашему мнению, закрепление данных принципов правовой регламентации отношений по охране труда в ТК РФ свидетельствует в определенной степени о повышении значимости рассматриваемых отношений.

В отрасли трудового права как России, так и Беларуси, и Казахстана выделена отдельная группа норм, регулирующих эти отношения. Эти нормы объединены в самостоятельный правовой институт, существующий на протяжении продолжительного периода времени. Более того, в составе всех современных ТК рассматриваемых государств имеются отдельные разделы (главы), содержащие нормы об охране труда, регламентирующие соответствующие отношения⁴¹, в основе которых заложена несомненная ценность для сферы применения труда.

Таким образом, отношения по охране труда обладают уникальными, присущими исключительно им признаками, выделяющими их среди иных отношений. При этом наличие общих признаков позволяет утверждать, что отношения по охране труда являются обособленной «элементарной» частью трудовых и иных связанных с ними отношений, являющихся предметом трудового права России, Беларуси и Казахстана. Полагаем, в данном контексте признак элементарности может отражать такое свойство отношений по охране труда, как невозможность их разложения на более простые, их неделимости. Подобного рода суждения об элементарных отношениях можно встретить в научных работах В.А. Панчелюги⁴². Понимание сущности отношений по охране труда как элементарных предопределяет вероятность их включения в каждый вид отношений, составляющих предмет трудового права рассматриваемых стран.

Особую важность имеет рассмотрение отношений по охране труда в межотраслевом разрезе. Так, по мнению некоторых советских и современных авторов, отношения по охране труда являются предметом регулирования не

⁴¹ См.: Раздел X «Охрана труда» ТК РФ; глава 16 «Охрана труда» ТК РБ; Раздел 4 «Безопасность и охрана труда» ТК РК.

⁴² См.: Панчелюга В.А. Основы теории элементарных отношений // Гиперкомплексные числа в геометрии и физике. 2009. № 2 (12). Т. 6. С. 177; Панчелюга В.А. Элементарные отношения и базовые философские и физико-математические категории // Метафизика. 2020. № 2 (36). С. 89-98; Панчелюга В.А. Основания физики и теория элементарных отношений // Метафизика. 2018. № 1 (27). С. 88.

только трудового права, но и других отраслей права⁴³. Например, С.А. Голощапов отмечал, что отношения, направленные на обеспечение охраны труда, выступают сторонами административных, колхозных, гражданских и других отношений⁴⁴. Развивая обоснованность данной позиции, В.Э. Паэглэ пришел к выводу, что следует отказаться от мнения, по которому охрана труда регулируется или только трудовым правом, или главным образом трудовым правом⁴⁵. Так, С.Д. Соловьева относил к предмету социального права правовое регулирование охраны труда наравне с социальным обеспечением, социальным страхованием, пенсионным обеспечением, правовое регулирование социальной защиты отдельных категорий граждан, формирования и деятельности органов социальной защиты, занятости, здоровья населения⁴⁶. Е.В. Кряжев считал, что организационно-правовые отношения в сфере условий и охраны труда имеют смешанное содержание и относятся как к предмету трудового, так и административного права⁴⁷. Проникновение цифровых технологий в отношения по охране труда влечет появление дискуссионных вопросов по случаю их включения в предмет информационного права⁴⁸.

В современном мире, подверженном усилению межгосударственных связей, общественные отношения усложняются, приобретают различные оттенки. Подобная тенденция, возможно, и формирует мнение отдельных правоведов о своеобразном пересечении предметов различных отраслей права и, как следствие, о более активном «взаимодействии» правовых моделей разной отраслевой

⁴³ См.: Макевкина А.С. Понятие охраны труда по российскому трудовому праву: автореф. дис.... канд. юрид. наук. Томск, 2005. С. 7; Михайлов А.В. Правовое регулирование охраны труда в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013. С. 102; Кухаренко А.Ю. Правовые аспекты государственного управления в области охраны труда на современном этапе развития России: дис. ...канд. юрид. наук. М., 2001. С. 38.

⁴⁴ Голощапов С.А. Указ. соч. С. 27.

⁴⁵ Паэглэ В.Э. Охрана труда как социально-правовая система и управление ею. Рига: Изд-во «Зинатне», 1985. С. 14.

⁴⁶ Соловьева С.Д. Правовое регулирование социальной защиты населения: дис. ... канд. юрид. наук. М., 1997. С. 50, 54-55.

⁴⁷ Кряжев Е.В. Правовые аспекты охраны труда в Российской Федерации: состояние и перспективы: дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 1997. С. 101.

⁴⁸ См.: Голенских С.А. Охрана труда в условиях цифровизации // Цифровые трансформации в развитии экономики и общества: материалы XV Международной научно-практической конференции. 21 апреля 2021 г. (г. Липецк) / Под общ. ред. канд. юрид. наук, доц. А.Д. Мойсеева. Воронеж: НАУКА-ЮНИПРЕСС, 2021. С. 445.

принадлежности⁴⁹. Так, Р.В. Шагиева и Д.В. Ерофеева отмечают, что «одни и те же отношения могут входить в предмет правового регулирования нескольких отраслей»⁵⁰. Тем самым они полностью отрицают наличие «чистых» отраслей права. Ю.А. Свирин, соглашаясь с данным высказыванием, указывает то, что, «самостоятельность» отдельных отраслей права можно, действительно, признать с большой долей условности⁵¹.

Вместе с тем, как отмечает И.И. Андриановская, «сфера применения труда включает в себя широкий круг отношений: одна часть отношений регулируется нормами трудового права, другая - нормами гражданского и иных отраслей права. Большая часть отношений в сфере применения труда – трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми, - подвергаются регламентации со стороны норм трудового права»⁵². Безусловно, как пишут М.О. Буянова, В.И. Миронов, трудовым отношениям свойственны свои отличительные особенности⁵³. По этим признакам эти отношения и отнесены к предмету трудового права как отрасли права. По нашему мнению, в современных условиях не должно быть смешивания норм, посредством которых происходит регулирование определенного круга (группы) отношений. Поэтому предмет любой самостоятельной отрасли должен иметь четкое отграничение от предмета других отраслей права. В этом смысле трудовое право в России, Беларуси и Казахстане представлено как самостоятельная отрасль права, регулирующая свой обособленный круг отношений. А главный признак самостоятельности отрасли

⁴⁹ Научные концепции развития российского законодательства: монография / Отв. ред. академик РАН, д.ю.н., проф. Т.Я. Хабриева, д.ю.н., проф. Ю.А. Тихомиров; 7-е изд. доп. и перераб. М.: ИД Юриспруденция, 2019 // URL: <http://home.garant.ru/#/document/57297918/entry/9000:4> (дата обращения: 13.08.2018).

⁵⁰ См.: Ерофеева Д.В., Шагиева Р.В. Частное право в системе права: теоретическое осмысление и перспективы развития // Образование и право. 2019. №1. С. 104.

⁵¹ Свирин Ю.А. Когерентность системы права // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 6. С. 50-55.

⁵² Андриановская И.И. Воплощение конституционных основ в трудовом праве // Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы: материалы XIV Ежегодной международной научно-практической конференции юридического факультета МГУ имени В.М. Ломоносова и V Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина «Конституционализм и правовая система России: итоги и перспективы» (секция трудового права и права социального обеспечения) / под общ. ред. д.ю.н., проф. А.М. Куренного, сост. д.ю.н., проф. А.М. Куренной, к.ю.н., доц. О.А. Шевченко, М.А. Тангин. М.: Проспект. 2013. С. 61.

⁵³ Во-первых, они выступают в качестве формы выражения общественных отношений, возникающих в сфере применения труда. Во-вторых, в них проявляется государственная воля. В-третьих, реализуются в этих отношениях принципы и нормы трудового права (См.: Миронов В.И. Трудовое право: Учебник для вузов. СПб: Питер, 2009. С. 239 – 246; Буянова М.О. Трудовое право России: Учеб. пособие. М.: Проспект, 2010. С. 60 - 61.

права определяется наличием предмета правового регулирования. Тем самым отношения по охране труда, будучи в составе предмета трудового права рассматриваемых государств, не могут входить в предмет регулирования иных отраслей права (гражданского, уголовного, административного, налогового, финансового). Иначе, по словам С.С. Алексеева, под сомнение могут быть поставлены критерии разграничения норм права на отрасли⁵⁴.

Так, если обратиться к уголовному праву России, Беларуси и Казахстана, то в Уголовном кодексе РФ предусмотрена ст. 143 «Нарушение требований охраны труда»⁵⁵, в Уголовном кодексе РБ - ст. 306 «Нарушение правил охраны труда»⁵⁶, в Уголовном кодексе РК - ст. 156 «Нарушение правил охраны труда»⁵⁷. Однако присутствие подобных статей в основных кодифицированных нормативных правовых актах уголовного права России, Беларуси и Казахстана не может служить обоснованием того, что отношения по охране труда входят в предмет рассматриваемой отрасли. Предметом регулирования уголовного права, как отмечается в учебной литературе, в широком смысле выступают общественные отношения, которые возникают только после совершения преступления между лицом, его совершившим, и государством через специально уполномоченные органы уголовной юстиции, применяющие уголовный закон⁵⁸. В узком смысле под предметом уголовного права понимаются те отношения, которые возникают между государством и отдельным лицом, вызванные фактом совершения преступления и оканчиваются в момент погашения (снятия) судимости либо освобождения виновного от уголовной ответственности⁵⁹. Как видим, момент возникновения отношений по охране труда и уголовно-правовых отношений различен, как и различны цель, субъекты и другие признаки.

⁵⁴ См.: Алексеев С.С. Структура советского права. М.: Юрид. лит. 1975. С. 22.

⁵⁵ См.: Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

⁵⁶ См.: Уголовный кодекс Республики Беларусь от 9 июля 1999 г. № 275-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 76. 2/50.

⁵⁷ См.: Уголовный кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 г. № 226-V // Казахстанская правда. 2014.

⁵⁸ Уголовное право России. Общая часть: Учебник / Под ред. В.П. Ревина. М.: Юстицинформ, 2016 // URL: <http://home.garant.ru/#/document/5746809/paragraph/1:12> (дата обращения: 13.08.2018).

⁵⁹ Уголовное право России. Общая часть: Учебник / Под ред. Ф.Р. Сундукова, И.А. Тарханова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2016. С. 18-20.

Вероятно, те авторы, которые признают возможность включения отношений по охране труда в предмет уголовного права, подменяют понятия предмета уголовно-правовой охраны и предмета отрасли. Именно содержание предмета уголовно-правовой охраны составляет вся совокупность общественных отношений, охраняемых уголовным законом⁶⁰. При этом справедливо отмечается, что охрана многих общественных отношений (семейных, гражданских, трудовых, административных правоотношений) вполне успешно может осуществляться на основе норм названных отраслей права. Подобные отношения могут рассматриваться в качестве объекта уголовно-правовой охраны только при наличии наиболее опасных посягательств на них. Повышенная, по сравнению с гражданскими, административными и другими правонарушениями, общественная опасность преступного посягательства, как отмечается в учебной литературе, обуславливает необходимость в охране уголовно-правовыми средствами соответствующих общественных отношений и позволяет рассматривать их в качестве объекта уголовно-правовой охраны⁶¹.

Аналогичным образом можно подойти к рассмотрению отношений по охране труда в качестве объекта защиты в административном праве. Так, в Кодексе об административных правонарушениях РФ (далее – КоАП РФ), Кодексе РБ «Об административных правонарушениях» и Кодексе РК об административных правонарушениях также содержатся статьи, предусматривающие ответственность за нарушение норм охраны труда (КоАП РФ – ст. 5.27 «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», ст. 5.27.1 «Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ»; Кодекс РБ «Об административных правонарушениях» - ст. 9.17 «Нарушение требований по охране труда»; Кодекс РК об административных правонарушениях – ст. 93

⁶⁰ Там же. С. 18-20.

⁶¹ Уголовное право России. Общая часть: Учебник / Под ред. Ф.Р. Сундукова, И.А. Тарханова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2016. С. 18-20.

«Нарушение правил обеспечения безопасности и охраны труда»)⁶². Но это не свидетельствует о смешивании норм, включенных в отдельные отрасли права. Наличие подобных норм в основных кодифицированных актах административного права рассматриваемых государств предопределяет распространение норм административного права, как и норм уголовного права, на охрану исследуемых отношений в строго оговоренных законом случаях. С другой стороны, отношения по нормативному регулированию охраны труда у работодателей России, Беларуси и Казахстана относятся к отношениям по охране труда, входящим в предмет трудового права этих государств. Как известно, сфера общественных отношений управленческого характера, в исполнительной власти (государственного управления), а также внутриорганизационные отношения в аппаратах государственных органов, отношения, связанные с государственной службой и осуществлением административной юрисдикции, являются предметом административного права⁶³. При этом, как отмечается в юридической литературе, государственное регулирование и государственный контроль являются лишь одними из проявлений (функций) государственного управления⁶⁴. С этой точки зрения можно согласиться с мнением В.М. Лебедева, считающего отношения по организации, структуре, определению компетенции государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за состоянием охраны труда и соблюдением трудового законодательства, предметом иных отраслей права, в частности административного права⁶⁵. При этом отношения по контролю за охраной труда

⁶² См.: Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 1; Кодекс Республики Беларусь от 21 апреля 2003 г. № 194-З «Об административных правонарушениях» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2003. № 63. 2/946; Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 05 июля 2014 г. № 235-V // Казахская правда. 2014.

⁶³ Попов Л.Л., Мигачев Ю.И., Тихомиров С.В. Административное право России: учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. (отв. ред. Попов Л.Л.). М.: Проспект. 2010 // URL: <http://home.garant.ru/#/document/5850686/paragraph/180:5> (дата обращения: 04.05.2018).

⁶⁴ См.: Марченко М.Н. Теория государства и права: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016; Административное право: Учебник / Под ред. Л.Л. Попова. М.: Юрист, 2002; Афанасьев В.Г. Научное управление обществом. М.: Политиздат, 1968; Сицинская М.В. Сущность и соотношение понятий «государственное управление», «государственный контроль», «демократический гражданский контроль» в сфере национальной безопасности // Вестник государственного и муниципального управления за рубежом. 2013. № 2. С. 221.

⁶⁵ Лебедев В.М. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / Под ред. заслуженного юриста РФ, члена-корреспондента АН ВШ РФ, д.ю.н., проф. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2009. С. 41.

могут складываться как вне, так и внутри организации, как следует из буквального прочтения ст. 1 ТК РФ.

Таким образом, вопрос о возможности включения отношений по охране труда в предметы иных отраслей права вряд ли может быть разрешен. Считаем, что нет оснований для смешивания сложившихся отраслей российского, белорусского и казахстанского права. Отдельные нарушения норм правовых актов субъектами отношений по охране труда могут служить основаниями возникновения уголовно-правовых, административно-правовых и других отношений, регулируемых соответствующими отраслями права России, Беларуси и Казахстана, выступая всего лишь объектом их охраны (защиты).

Тем самым отношения по охране труда входят в предмет отрасли трудового права России, Беларуси и Казахстана. При этом они, имея частично общие признаки с каждым видом отношений, входящим в предмет правового регулирования трудового права исследуемых стран, не просто тесно связаны между собой, а как бы проявляют свою суть, фрагментарно, но с необходимостью «присутствуют» в каждом из обозначенных видов. При этом уникальные признаки исследуемых отношений, направленность на сохранение и защиту основных человеческих ценностей – жизнь и здоровье работника, позволяют утверждать, что они являются первоначальным элементом, «закладающим прочный фундамент» благополучной реализации всех входящих в предмет трудового права отношений. Установленное частичное присутствие отношений по охране труда как составной части в трудовых и производных от них отношениях и их важность, высказанные в науке трудового права суждения⁶⁶ позволяют уверенно утверждать, что отношения по охране труда являются элементарными отношениями, не только трудовых отношений, но и иных непосредственно связанных с ними отношений. Суть элементарности заключается

⁶⁶ Например, отдельные представители юридической науки относили отношения по охране труда к «элементарным трудовым отношениям». (См.: Лебедев В.М. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / Под ред. заслуженного юриста РФ, члена-корреспондента АН ВШ РФ, д.ю.н., проф. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2009. С. 39; Чудова Е.А. Правовые аспекты организации охраны труда в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2016. С. 50; Макевкина А.С. Понятие охраны труда по российскому трудовому праву: дис. ... канд. юрид. наук. Барнаул, 2005. С.108; Шептулина Н.Н. Новое законодательство об охране труда. М.: Юстицинформ, 2007. С. 28 и др.).

в невозможности их деления на более простые отношения с одновременным осознанием их присутствия в обозначенных выше отношениях. По этой причине целесообразность выделения отношений по охране труда в качестве самостоятельного вида в составе предмета трудового права как правовой отрасли, нашедшего закрепление в России - в ст. 1 ТК РФ, в Беларуси - в ст. 4 ТК РБ, в Казахстане – в ст. 1 ТК РК, в настоящее время отсутствует. В то же время необходимость выделения в качестве элементарных отношений определена их особой важностью для защиты жизни и здоровья граждан в сфере труда, выработкой активных мер профилактики травматизма от трудовой деятельности и профессиональных заболеваний, упрощением государственного контроля и надзора за соблюдением требований законодательства об охране труда.

§2. Понятие и классификация отношений по охране труда

В составе предмета трудового права России, Беларуси и Казахстана определено место отношений по охране труда в качестве элементарных отношений, являющихся частью трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениями. Однако отношения по охране труда очень разнообразны и сложны. Как следует из теории государства и права, любым правовым отношениям свойственно многообразие⁶⁷. Отношения по охране труда в той или иной мере взаимосвязаны, взаимозависимы и оказывают воздействие друг на друга. Всем им присущи общие доминирующие признаки. Это сходство, как правило, обусловлено одними и теми же или близкими предпосылками и условиями. Наличие общих признаков у разных отношений по охране труда рассматриваемых государств позволяет подразделять их в зависимости от определенных критериев на отдельные подвиды и группы.

⁶⁷ См.: Вопленко Н.Н. Правовые отношения: понятие и классификация // Вестник ВолГУ. Серия 5. 2003-2004. № 6. С. 84.

Так, еще Н.М. Коркунов определял всю совокупность юридических отношений как юридический быт общества⁶⁸. Вместе с тем любому обособленному множеству элементов требуется упорядоченность. Очевидно, что наиболее эффективным инструментом для упорядочения исследуемого массива отношений по охране труда, путем их деления на устойчивые подвиды и группы, послужит классификация.

Прежде чем классифицировать отношения по охране труда, следует понять смысл, вкладываемый в термин «классификация». Согласно сложившемуся в научной литературе воззрению, «классификация» (лат. classic - разряд и facere – делать) рассматривается как действие, направленное на распределение по группам, разрядам, классам⁶⁹. Классификация, согласно суждению С.С. Розовой, есть «важный элемент любой человеческой деятельности, и в первую очередь научной»⁷⁰. Одновременно с этим, полагаем, что основная задача классификации состоит в установлении связей между группами объектов, нахождении наиболее важных и в то же время общих для всех объектов свойств и качественных характеристик, определении места и роли объекта в общей системе объектов. Тем самым значительное внимание в процессе классификации уделяется не только общности классифицируемых объектов, но и их особенностям. При этом необходимость классификации отношений по охране труда связана с научно-познавательными и практическими причинами. Первые позволяют глубоко и всесторонне познать отношения по охране труда как элементарные отношения, рассмотреть не только общее, но и исследовать их разновидности. Вторые позволяют выявить все имеющиеся отношения по охране труда, направленные на сохранение и обеспечение безопасности жизни и здоровья граждан рассматриваемых государств.

По нашему мнению, классификацию отношений, складывающихся в области охраны труда, можно провести по ряду критериев: по характеру действия

⁶⁸ См.: Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права. СПб: Н.К. Мартынов, 1909. С. 182.

⁶⁹ См.: Ожегов С.Н., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка / Российская академия наук; Институт русского языка им. В.В. Виноградова. 4-е изд., доп. М.: ООО «ИТИ ТЕХНОЛОГИИ», 2003. С. 276.

⁷⁰ Розова С. С. Классификационная проблема в современной науке. Новосибирск: Наука, 1986. С.13, 15.

(общие и специальные); по количеству субъектов – участников (двухсторонние и многосторонние); по хронологической связи (предшествующие, сопутствующие и вытекающие); по виду осуществляемого мероприятия по охране труда (по функциональной направленности) (правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные); по сфере действия норм об охране труда (федеральные (республиканские), региональные, отраслевые и локальные); по продолжительности действия (единичные, периодические и постоянные); по характеру возникновения (внеплановые, плановые); по субъективным правам основных участников (социально-экономические, связанные с охраной жизни и здоровья, информационно-образовательные).

По характеру действия отношения по охране труда можно подразделить на две группы: общие и специальные. *Специальные отношения по охране труда* можно дифференцировать по определяющим их факторам на: *объективные, субъективные и смешанные.*

Общими являются те отношения, в которых реализуются общие права и обязанности. Они связаны с проведением мероприятий по охране труда общего характера, с выполнением общих требований охраны труда (по применению средств индивидуальной и коллективной защиты, прохождению обучения по охране (и безопасности)⁷¹ труда). Данные отношения регулируются общими нормами института охраны труда. Сюда также можно отнести отношения, которые направлены на обеспечение охраны труда (по управлению системой охраны труда и обеспечению внутреннего контроля за соблюдением требований охраны труда у работодателя, по расследованию и учету несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний).

Специальными выступают те отношения, в которых выполняются специальные требования охраны труда. Реализации общих прав и обязанностей в таких отношениях недостаточно для обеспечения безопасного трудового

⁷¹ В России, Беларуси – обучение по охране труда, в Казахстане – обучение по охране и безопасности труда.

процесса. Поэтому в таких отношениях субъекты наделены дополнительными правами и обязанностями, гарантиями, компенсациями и т.д. Для регулирования данных отношений предусмотрены отдельные нормы института охраны труда трудового права.

Специфика таких отношений определена *объективными и субъективными факторами*, либо их совокупностью (*смешанными факторами*). К объективным факторам можно отнести такие, как отрасль национальной экономики (сельское хозяйство, строительство, промышленность и т.п.), вид работ (производство и применение органических продуктов, подземные работы, горные работы, металлообработка и т.д.), занимаемая должность, профессия, условия и характер труда (вредные условия труда, опасные условия труда, связанные с напряженностью трудового процесса, его тяжестью). Например, одним из субъектов подобных отношений может выступать работник, являющийся водителем автомобиля, поваром, уборщиком производственных и служебных помещений и т.п., трудовая функция которого, как правило, выполняется во вредных условиях труда. В таких отношениях субъекты наделяются дополнительными правами, гарантиями и обязанностями, связанными с исполнением специальных требований охраны труда. Например, если выделить такие виды экономической деятельности как строительство, либо металлургическое производство, то работники данных отраслей используют специализированные средства защиты, применяют специальные обезвреживающие средства, проходят дополнительные медицинские осмотры и т.п.

К субъективным факторам, влияющим на отнесение отношений по охране труда к специальным, относятся возраст, пол, состояние здоровья работника. Специфика таких отношений по охране труда определена функциональными свойствами организма их субъектов. Например, когда одним из участников отношений является несовершеннолетний, женщина, лицо с ограниченными возможностями здоровья.

Специальными отношения по охране труда могут быть при наличии как объективных, так и субъективных факторов (*смешанных факторов*). Например, когда во вредных условиях труда осуществляет работу женщина, для которой предусмотрены дополнительные меры охраны труда.

По количеству субъектов – участников отношения по охране труда могут быть двухсторонними и многосторонними. Примером двухсторонних отношений являются отношения между работником и работодателем по выполнению условий и охраны труда, между работником и профсоюзом по защите прав в сфере охраны труда и т.п. Многосторонними отношения по охране труда будут при расследовании несчастного случая со смертельным или тяжелым исходом, произошедшего с работником (работающим) при выполнении им трудовой функции. В данном случае будет формироваться комиссия, в состав которой будут входить представители как работника, работодателя (нанимателя), так и представители контрольного (надзорного) органа по труду, профсоюза и т.д. Отношения, возникающие по проведению оценки условий труда, будь то специальная оценка условий труда, применяемая в России, либо аттестация рабочих мест по условиям труда в Беларуси, либо аттестация производственных объектов по условиям труда в Казахстане, также могут являться многосторонними, т.к. возникают между работниками, работодателями, представителями профсоюзной организацией, представителями привлекаемой организации.

По хронологической связи отношения по охране труда могут быть дифференцированы на: предшествующие, сопутствующие и вытекающие. Примером предшествующих отношений по охране труда являются те отношения, которые связаны с реализацией лицом, поступающим на работу, обязанности по прохождению обязательного предварительного медицинского осмотра в ходе трудоустройства, указанного в ст. 220 ТК РФ, ст. 181 ТК РК; ст. 27 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда». Сопутствующими выступают, например, отношения по обучению работников охране труда (ст. 214 ТК РФ, ст. 25 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда», ст. 182 ТК РК),

отношения по применению специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (ст. 221 ТК РФ; ст. 28 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда»; ст. 181, 182 ТК РК). Вытекающими будут отношения по расследованию несчастного случая на производстве (глава 36.1 ТК РФ, ст. 186-190 ТК РК, Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»⁷²).

По виду осуществляемого мероприятия по охране труда (по функциональной направленности) отношения по охране труда можно дифференцировать на правовые, социально-экономические и др.⁷³. Например, правовыми будут отношения по разработке, утверждению и пересмотру инструкций по безопасности и охране труда, социально-экономическими – отношения по обеспечению условий труда работодателем на каждом рабочем месте, соответствующем требованиям по охране труда и так далее. Среди них наиболее важными, как показывает практика, являются: оценка условий труда (в России - специальная оценка условий труда, в Беларуси – аттестация рабочих мест по условиям труда, в Казахстане – аттестация производственных объектов по условиям труда), осуществление обучения по охране труда (в России – обучение по охране труда, в Беларуси - обучение по вопросам охраны труда, в Казахстане – обучение по вопросам безопасности и охраны труда), проведение обязательных медицинских осмотров. Причем, все мероприятия настолько многогранны и обширны по своему содержанию, что в их реализации принимают участие различные субъекты: государство в лице органов власти, должностные лица, профсоюзные организации и многие другие. Однако основная роль в их исполнении отводится работодателям (нанимателям). Безусловно, процесс

⁷² См.: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2004. № 8. 5/13691.

⁷³ Предлагаемый критерий непосредственно вытекает из легального определения охраны труда (ст. 209 ТК РФ, ст. 221 ТК РБ, ст. 1 ТК РК).

выполнения этих мероприятий непосредственно связан с возникновением различных отношений, направленных на обеспечение охраны труда.

По сфере действия норм об охране труда отношения по охране труда можно классифицировать на федеральные (республиканские), региональные, муниципальные, отраслевые и локальные. К федеральным (республиканским) относятся отношения по охране труда, определенные нормами актов социального партнерства, одной из сторон которых будет орган государственной власти федерального или республиканского уровня. В ходе таких отношений могут рассматриваться вопросы, связанные с обеспечением гарантий прав по охране труда работников и совершенствованием законодательства об охране труда. Региональными являются те отношения, которые складываются за пределами конкретного работодателя в границах отдельного субъекта России, Беларуси или Казахстана. Примером могут служить определенные нормами актов социального партнерства отношения по охране труда, сторонами которых будут представители работников, представители работодателей и органы государственной власти регионального уровня или местного самоуправления. К отраслевым можно отнести отношения по охране труда, возникающие в конкретной отрасли (в строительстве, в сельском хозяйстве, в промышленной сфере и т.п.). К локальным - отношения по охране труда, которые складываются в пределах конкретной организации.

По продолжительности действия отношения по охране труда можно подразделить на: единичные, периодические и постоянные. К единичным относятся те отношения, которые складываются единожды. Примером данных отношений являются отношения по прохождению вводного инструктажа. К периодическим будут относиться те отношения, которые имеют кратковременный характер и зависят от определенных обстоятельств (срока, профессии, характера работ и т.п.). Примером подобных отношений являются отношения по обучению охране труда (в Беларуси – отношения по обучению вопросам охраны труда, в Казахстане – отношения по обучению безопасности и охране труда), которые складываются периодически в зависимости от окончания срока прохождения

обучения. Сюда также можно отнести отношения по расследованию несчастных случаев, происходящих в процессе осуществления трудовой деятельности. Постоянными же будут считаться отношения длительного характера. В качестве примера можно привести отношения по соблюдению требований охраны труда, санитарно-бытовому обслуживанию; по безопасной эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и т.п.

По характеру возникновения отношения по охране труда можно классифицировать на внеплановые и плановые. К первым относятся те отношения, которые возникают не по установленному порядку, непредвиденно. В частности, это отношения, возникающие в результате несчастного случая в трудовой деятельности, в результате проведения внеплановой оценки условий труда. Вторыми, т.е. плановыми, будут те отношения, которые заранее спланированы, определены, возникновение их ожидаемо и предвидено. В качестве примера могут служить отношения по проведению специальной оценки условий труда (в Беларуси – отношения по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, в Казахстане – отношения по проведению периодической аттестации производственных объектов по условиям труда), отношения по обучению охране труда (в Беларуси – отношения по обучению вопросам охраны труда, в Казахстане – отношения по обучению безопасности и охране труда).

Определенный интерес вызывает возможность классификации отношений по охране труда *по субъективным правам* основных их участников. Так, например, С.Н. Кудряшова предлагает разделить все права в области охраны труда на социально-экономические, связанные с охраной жизни и здоровья, а также на информационно-образовательные⁷⁴. Полагаем, вполне оправданным воспользоваться подобной классификацией и применить ее к отношениям по охране труда⁷⁵. Выделение отношений по охране труда по вышеуказанному

⁷⁴ Кудряшова С.Н. Система субъективных прав работников в области охраны труда // Вестник Брянского государственного университета. 2015. № 2. С. 226.

⁷⁵ В частности, к социально-экономическим отношениям по охране труда можно отнести отношения по: реализации гарантий и компенсаций, установленных в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 216 ТК РФ); поощрению работников за содействие в создании благоприятных условий труда на рабочих местах (ст. 182 ТК РК); применению работодателем меры поощрения и материального

критерию позволяет подчеркнуть их социально-экономическое значение. Эти отношения постоянно находятся в сфере внимания государства. Оно формирует экономические, правовые и организационные меры, направленные на возмещение или минимизацию результатов изменения материального и (или) социального положения работающих граждан. Объектом правового регулирования выступает охрана жизни и здоровья работников, которые часто подвергаются опасности, связанной как с производственной деятельностью и технологическими процессами, так и возникающей в связи с пренебрежением требованиями охраны труда. В этой связи усиливается значение отношений по информированию об условиях труда и обучению безопасности труда работников и работодателей, что способствует минимизации воздействия неблагоприятных факторов в процессе труда⁷⁶.

Таким образом, приведенная классификация показала множественность элементарных однородных отношений по охране труда в рассматриваемых государствах, объединенных особыми признаками, принадлежащими исключительно им и отличающими их от других отношений, так или иначе связанных с применением труда. Представленная градация отношений позволила познать их глубину и содержание, упорядочить в систему. Систематизированные по категориям отношения по охране труда сочетаются с группами норм, их регламентирующими, чем подтверждается их когерентность и взаимозависимость. Кроме того, на наш взгляд, классификация может служить основой для проведения обоснованных прогнозов относительно направлений дальнейшего развития и совершенствования как отдельно рассматриваемых

стимулирования работающих за соблюдение требований по охране труда (ст. 14 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда») и т.п. К отношениям, связанных с охраной жизни и здоровья, можно отнести правоотношения по: недопущению работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (ст. 214 ТК РФ); обеспечению средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами (ст. 28 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда»); принятию неотложных мер по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц (ст. 182 ТК РК); и т.п. К информационно-образовательным отношениям можно отнести правоотношения по: получению актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте (ст. 216.2 ТК РФ); получению от работодателя достоверной информации о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте (ст. 11 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда»); получению достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места, состоянии условий, безопасности и охраны труда (ст. 181 ТК РК) и т.п.

⁷⁶ См.: Голенских С.А. Особенности правоотношений по охране труда в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан // Труд и социальные отношения. 2018. № 2. С. 175.

отношений по охране труда, так и всей их совокупности в целом как в России, так и в Беларуси, Казахстане, во взаимосвязи с нормами их регулируемыми.

В контексте отмеченного целесообразно сформулировать общее определение отношений по охране труда, которое может унифицировано использоваться в трудовом праве рассматриваемых государств. Так, если обратиться к легальному понятию охраны труда, закрепленному в ст. 209 ТК РФ, то она представляет собой систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая десять специальных и «иных» мероприятий. В ст. 221 ТК РБ и ст. 1 ТК РК охрана труда определена как система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая различные мероприятия и средства.

Как видим, определение охраны труда имеет свои особенности в законодательстве рассматриваемых государств. В понимании охраны труда по российскому законодательству акцент сделан на сохранение жизни и здоровья, а в белорусском и казахстанском – на обеспечение безопасности жизни и здоровья работников. Полагаем, что слово «сохранить» в меньшей степени передает смысл охраны труда как значимой системы⁷⁷. Например, при воздействии вредных или опасных веществ здоровье может быть сохранено, но не в первоначальном состоянии. Сомнение вызывает и словосочетание «сохранение жизни». Например, применение средств индивидуальной защиты может как целиком исключить вред от несчастного случая, произошедшего в трудовом процессе, так и частично его минимизировать. Из этого следует, что жизнь сохранена, но травмы работник получил. Поэтому формулировка «обеспечение безопасности»⁷⁸, на наш взгляд, содержит более точный смысл, который полностью исключает негативные последствия для жизни и здоровья работников. Вместе с тем исключить, либо

⁷⁷ Смысловая основа слова «сохранить» не отражает 100 процентную гарантию выполнения и подразумевает только удержание в силе, не лишить (или не лишиться) чего-н., оставить в чьем-н. обладании (или остаться обладателем чего-н). (См.: Ушаков Д.М. Толковый словарь современного русского языка. М.: Аделант, 2013. С. 644).

⁷⁸ Полноценность смыслового звучания слов, связанных с обеспечением, подтверждается синонимичностью терминов. Так, обеспечивать – значит «гарантировать, служить гарантией, создавать условия, заручаться». (См.: Александрова З.Е. Словарь синонимов русского языка / под ред. Л.А. Чешко. М.: Советская энциклопедия. 1975. С. 290–291).

избежать все риски и негативные последствия на практике невозможно. В таком случае разумно предусмотреть как сохранение здоровья, так и обеспечение безопасности жизни в определении охраны труда. Однако включение средств наравне с мероприятиями в систему охраны труда, полагаем, не оправдано. По нашему мнению, мероприятия по охране труда подразумевают использование в них средств, они их включают. Тем самым охрана труда гарантирует работникам в первую очередь сохранение здоровья, обеспечивает безопасность их жизни в рамках трудового процесса, а затем уже предусматривает гигиену и безопасность труда. Более того, в настоящее время у работодателей существенно расширен комплекс обязанностей. В связи с этим, на наш взгляд, не следует отождествлять понятия «охрана труда» и «охрана профессионального здоровья». Понятие охраны труда, по нашему мнению, является более широким, поскольку охватывает как охрану профессионального здоровья работников, так и обеспечивает безопасность трудовой деятельности, которая в случае несоблюдения норм об охране труда при ее осуществлении может нанести вред окружающей среде, послужить источником аварий, вызвать неблагоприятные последствия для потребителей продуктов труда.

Таким образом, необходимо определить общее понятие отношений по охране труда для трудового права России, Беларуси и Казахстана. Его можно сформулировать следующим образом: «Отношения по охране труда - однородные элементарные отношения, входящие в трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, направленные на сохранение здоровья и обеспечение безопасности жизни работников в процессе трудовой деятельности, связанные с мероприятиями по охране труда».

В силу важности этих отношений целесообразно отразить их формулировку в законодательстве исследуемых стран. В России ее следует закрепить в ст. 209 ТК РФ, которую предложено изложить следующим образом:

«Охрана труда - система сохранения здоровья и обеспечения безопасности жизни работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-

гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Отношения по охране труда - однородные элементарные отношения, входящие в трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, направленные на сохранение здоровья и обеспечение безопасности жизни работников в процессе трудовой деятельности, связанные с мероприятиями по охране труда.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. ... и далее по тексту действующей редакции».

Аналогичные изменения могут быть внесены в ст. 221 ТК РБ (ее необходимо дополнить частью второй); в ст. 1 ТК РК (ее целесообразно дополнить подпунктом 22¹). Полагаем, посредством восприятия законодателями Беларуси и Казахстана предложенного определения отношений по охране труда будет происходить унификация норм института охраны труда. В целом это будет способствовать формированию общих подходов в регулировании отношений по охране труда и дальнейшему развитию интегративных процессов в трудовой сфере рассматриваемых государств.

ГЛАВА 2. ОХРАНА ТРУДА КАК ИНСТИТУТ ТРУДОВОГО ПРАВА И СИСТЕМА ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

§1. Институт охраны труда в системе трудового права

Отношения по охране труда как однородные элементарные отношения, входящие в предмет отрасли трудового права России, Беларуси и Казахстана, урегулированы нормами, составляющими институт охраны труда рассматриваемых государств. Такой подход вполне соответствует основным положениям общей теории права. По словам М.Н. Марченко, «качественная особенность и относительная обособленность различных групп общественных отношений определяют и своеобразие регулирующих их правовых норм»⁷⁹. В связи с этим определенный интерес представляет рассмотрение охраны труда в качестве правового института в системе трудового права исследуемых государств во взаимосвязи с регулируемыми ими соответствующими отношениями по охране труда.

Необходимо отметить, что правовая природа института охраны труда настолько сложна, что его место как в системе права в целом, так и в системе трудового права России, Беларуси и Казахстана, весьма неоднозначно понималось учеными как советского, так и современного периода. Например, С.А. Голощапов рассматривал институт охраны труда одновременно и как комплексный отраслевой, и как комплексный межотраслевой институт⁸⁰. Такой точки зрения и сегодня придерживаются некоторые представители российского научного сообщества: Р.В. Кирсанов⁸¹, А.С. Неверова⁸², А.Я. Петров⁸³.

⁷⁹ Марченко М.Н. Теория государства и права: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016 // URL: <http://home.garant.ru/#/document/57314932/paragraph/1:2> (дата обращения: 02.07.2018).

⁸⁰ Голощапов С.А. Указ. соч. С. 50, 100.

⁸¹ См.: Кирсанов Р.В. Состав комплексного отраслевого института охраны труда: современное состояние // Вестник Омского университета. 2014. № 1. С. 184.

⁸² См.: Неверова А.С. Сравнительно-правовое исследование законодательства об охране труда Российской Федерации и Соединенных Штатов Америки: дис... канд. юрид. наук. М., 2014. С. 33, 39.

Вместе с тем есть современные ученые, в большей части российские и белорусские, такие как М.О. Буянова⁸⁴, К.Л. Томашевский⁸⁵, А.С. Хабибуллина⁸⁶, Г.В. Хныкин⁸⁷, которые рассматривают институт охраны труда только как комплексный межотраслевой институт. Другие же ученые - А.В. Михайлов⁸⁸, А.М. Лушников и М.В. Лушникова⁸⁹, считают институт охраны труда комплексным отраслевым трудовым институтом. Третьи представляют его исключительно как отраслевой институт трудового права. К ним относятся: А. Ахметов, Г. Ахметова⁹⁰, Т.М. Петоченко⁹¹, Л.А. Сыроватская⁹², И.О. Снигирева⁹³ и другие ученые России, Беларуси и Казахстана. Наиболее правильной, на наш взгляд, является точка зрения о самостоятельном институте охраны труда в рамках трудового права. Для аргументации этого суждения необходимо обратиться к подробному рассмотрению приведенных позиций ученых. Особый интерес вызывает точки зрения одновременного существования института охраны труда в качестве комплексного отраслевого и комплексного межотраслевого, а также комплексного межотраслевого и однородного отраслевого трудового института, т.е. включаемого как в систему трудового права, так и системы иных отраслей права.

Действительно, охрана труда как правовая категория многоаспектна. И восприятие в трудовом праве охраны труда как отраслевого принципа трудового права и как отраслевого правового института правомерно. Также возможно и

⁸³ См.: Петров А.Я. Охрана труда - институт современного трудового права России и его совершенствование // Законодательство и экономика. 2008. № 9. С. 51-56.

⁸⁴ См.: Буянова М.О. Понятие охраны труда в России и Германии: сравнительный аспект // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 4. С. 199.

⁸⁵ См.: Томашевский К.Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников). Минск: Издательство центр БГУ, 2009. С. 141.

⁸⁶ Охрана труда как институт трудового права: учебное пособие для юридических вузов / А.С. Хабибуллина. Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2015. С. 18.

⁸⁷ Трудовое право России: классический университетский учебник/ Под ред. д.ю.н., профессора А.М. Куренного. изд-е 3-е, перераб. и доп. М.: ООО «Проспект», 2015. С. 433.

⁸⁸ См.: Михайлов А.В. Правовое регулирование охраны труда: автореф. дис... канд. юрид. наук. М., 2013. С. 13.

⁸⁹ См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. С. 954-955.

⁹⁰ Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. Алматы: Нурпресс, 2005. С. 15.

⁹¹ Трудовое право: конспект лекций / Т.М. Петоченко. Минск: БГУ, 2002. С. 46.

⁹² См.: Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрист, 1998. С. 148.

⁹³ См.: Снигирева И.О. Охрана труда (правовой аспект): учебное пособие. М.: ИИЦ «АТиСО», 2000. С. 5.

одновременное представление охраны труда в качестве субъективного права⁹⁴. Например, И.О. Снигирева предлагала рассматривать охрану труда в трудовом праве в трех аспектах: как отраслевой институт, как элемент трудового правоотношения и как статутное и субъективное право работника⁹⁵. На наш взгляд, данные правовые категории лишь дополняют друг друга, создают возможность глубже раскрыть содержание охраны труда как правового явления.

В то же время одновременное представление единой правовой категории – института охраны труда в качестве комплексного отраслевого и комплексного межотраслевого института, либо комплексного межотраслевого и однородного отраслевого института трудового права, думается, является противоречивым и, скорее всего, взаимоисключающим. Хотя отдельные современные авторы, ссылаясь на традиции советской эпохи, предлагают таким образом представить «узкий» и «широкий» подходы видения института охраны труда. Так, например, Р.В. Кирсанов считает, что охрана труда в «широком» смысле включает в себя нормы не только одноименного института трудового права и ряд норм других институтов данной отрасли, но и положения ряда иных отраслей: административного права, уголовного права, права социального обеспечения и т.д.⁹⁶ В «узком» смысле автор предлагает рассматривать охрану труда в виде института трудового права, включающего в себя нормы, посвященные рабочему времени и времени отдыха и т. п., являющегося «сердцевиной межотраслевого института»⁹⁷. Вместе с тем различие предлагаемых подходов заключается лишь в количестве и отраслевой принадлежности правовых норм, применяемых для регулирования общественных отношений. Они не несут в себе качественных отличительных признаков. Подобное видение института охраны труда, напротив, вызывает путаницу и сложности в правильном раскрытии его правовой природы, структуры и содержания, что приводит к размыванию границ данного института.

⁹⁴ См.: Петров А.Я. Охрана (безопасность и гигиена) труда. Актуальные вопросы трудового права. Учебно-практическое пособие. М.: ООО «Проспект», 2016. С. 10.

⁹⁵ Снигирева И.О. Указ. соч. С. 5.

⁹⁶ Кирсанов Р.В. Охрана труда в узком и широком смысле: два подхода к одному определению // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2013. № 4. С. 10-17.

⁹⁷ Кирсанов Р.В. Указ. соч. С. 10-17.

Если рассматривать взгляды ученых советского периода, то тогда, действительно, охрана труда, как совокупность норм, понималась в «широком» и «узком» смысле. В первом случае охрана труда фактически отождествлялась с трудовым правом, со всей совокупностью его норм, так как все они охраняли труд работников и были направлены на защиту интересов трудящихся⁹⁸. В этом смысле подчеркивалось, что трудовое право зародилось именно как право охраны труда. «Широкий» подход, как, верно, указывают А.М. Лушников и М.В. Лушникова, раскрывает охрану труда в контексте функций трудового права и социального назначения⁹⁹. Во-втором значении охрана труда понималась в конкретно-правовом аспекте как институт трудового права и была более конструктивной, но не теряющей своего социального назначения¹⁰⁰. Следовательно, эти две трактовки не противопоставляются, а наоборот гармонично дополняют друг друга.

Кроме того, если сопоставить отрасль права и институт права, то они, как известно из теории права, соотносятся как целое и составная часть. Так, Д.А. Керимов отмечал, что институт права имеет единые с отраслью права характеристики: обособленность и органическое единство компонентов; специфичность метода; относительная самостоятельность; устойчивость и определенная автономность¹⁰¹ (но меньшая, чем у отрасли права, а С.С. Алексеев вовсе отвергал замкнутость института права¹⁰²). Вместе с тем Н.В. Блажевич и И.Н. Блажевич говорят о том, что институт права отличается от отрасли права, по

⁹⁸ См.: Александров Н.Г. Советское трудовое право. М.: Госюриздат, 1959. С. 276; Киселев Я.Л. Охрана труда по советскому трудовому праву. М.: Госюриздат, 1962. С. 24–25; Коршунов Е.Н., Краснопольский А.С. Советское трудовое право и вопросы производительности труда. М.: Издательство Академии Наук СССР, 1955. С. 109; Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М.: Юридическая литература, 1972. С. 336; Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юристъ, 1998. С. 148 и др.

⁹⁹ См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. С. 908.

¹⁰⁰ См.: Голенских С.А. Социально-экономическая обоснованность правового регулирования охраны труда в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан // Современные проблемы развития научной мысли в общественных и экономических науках. Юридические, социально-политические и философские науки. Сборник материалов международного молодежного научного форума 23 мая 2018 года /под общ.ред. Ю.И. Щербакова. Акад. труда и соц. Отношений, аспирантура. М.: ИИЦ «АТиСО», 2018. С. 36.

¹⁰¹ Керимов Д.А. Философские проблемы права. М.: Мысль, 1972. С. 300.

¹⁰² Алексеев С.С. Структура советского права. М.: Юридическая литература, 1975. С. 120.

сути, только объемом предмета правового регулирования¹⁰³. И с этим утверждением нельзя не согласиться.

В то же время исследование сложной правовой природы института охраны труда в России, Беларуси и Казахстане будет неполным без рассмотрения его в качестве комплексного института права и комплексного правового образования.

Следует отметить, что выделение комплексных правовых образований в целом присуще общей теории права исследуемых государств. Так, ряд советских и современных российских, белорусских и казахстанских ученых признают наличие комплексных отраслей права¹⁰⁴. Более того, в настоящее время в правовой науке России, Беларуси и Казахстана четко обозначилась тенденция к увеличению сторонников комплексных отраслей¹⁰⁵. Однако одни из сторонников комплексных отраслей, например, Ю.К. Толстой, О.С. Иоффе, М.Д. Шаргородский, категорически отрицали их включение в систему права¹⁰⁶. Другие авторы, например, О.А. Красавчиков, отрицая наличие комплексных отраслей права, говорил о существовании неких комплексных функциональных правовых массивов¹⁰⁷. С.С. Алексеев признавал существование комплексных правовых институтов¹⁰⁸. М.К. Сулейменов указывал на институты, существующие в разных плоскостях, входящие в разнообразные структуры в пределах отрасли права¹⁰⁹, тем самым отражал наличие комплексных правовых институтов. А.С. Ибраева, В.Н. Бибило говорили о наличии комплексных сложных правовых

¹⁰³ Блажевич Н.В., Блажевич И.Н. Генезис новых отраслей права: теоретико-методологический анализ // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2012. № 4 (22). С. 14.

¹⁰⁴ См.: Райхер В.К. Общественно-исторические типы страхования. М.; Л.: Изд-во Академии наук СССР, 1947. С. 190; Толстой Ю.К. О теоретических основах кодификации гражданского законодательства // Правоведение. 1957. № 1. С. 42-55; Иоффе О.С., Шаргородский М.Д. Вопросы теории права. М.: Госюриздат, 1961. С. 361-362; Хропанюк В.Н. Теория государства и права: Учебное пособие для вузов. М.: ИКФ Омега-Л; Интерстиль, 2003. С. 298; Сулейменов М. Право как система: монография. Алматы, 2011. С. 108, 252-253.

¹⁰⁵ Данная концепция, по сути, получила свое «второе рождение». Определяя правовую природу, сторонники таких отраслей пытаются представить систему права в виде некоего объемного образования. Данную мысль впервые высказал С.С. Алексеев, который рассматривал комплексные отрасли права в качестве вторичных или производных образований. По его мнению, происходит «своеобразное явление - удвоение структуры права» (См.: Алексеев С.С. Структура советского права. М.: Юридическая литература, 1975. С. 184-185).

¹⁰⁶ См.: Толстой Ю.К. О теоретических основах кодификации гражданского законодательства // Правоведение. 1957. № 1. С. 42-55; Иоффе О.С., Шаргородский М.Д. Вопросы теории права. М.: Госюриздат, 1961. С. 361-362.

¹⁰⁷ См.: Красавчиков О.А. Система права и система законодательства (гражданско-правовой аспект) // Правоведение. 1975. № 2. С. 62-71.

¹⁰⁸ См.: Алексеев С.С. Указ. соч. С. 120.

¹⁰⁹ Сулейменов М. Указ. соч. С. 341.

институтов, «регулирующих взаимосвязанные, родственные общественные отношения»¹¹⁰.

Так, по мнению Е.А. Киримовой, такие институты, во-первых, возникают в области функционирования родственных отраслей права; во-вторых, не представляют собой их механической совокупности, а выступают гармоничным сплавом однородных отношений, входящих в неделимый предмет регулирования таких институтов; в-третьих, включаются в системы нескольких отраслей права¹¹¹. В.М. Сырых, поддерживающий существование комплексных институтов, указывает на несколько иной набор их признаков: нормы одной отрасли права реализуются в другой отрасли; нормы, как правило, отражаются в источниках отрасли, заимствующей их; нормы существенно перерабатываются, трансформируются применительно к особенностям предмета и/или метода отрасли, их заимствующей; нормы реализуются исключительно в пределах отрасли права, заимствующей их¹¹². Примечательно и то, что В.М. Сырых указывает и те случаи, когда не образуются комплексные институты: случаи отражения в системе специальных отраслей права конституционных норм и принципов; факты простого дублирования норм одной отрасли права в источниках другой отрасли; случаи расположения комплексных институтов в источниках не «дочерней», а «материнской» отрасли права¹¹³.

К сожалению, вопрос о юридической природе комплексных институтов права, как и отраслей права, и иных комплексных правовых образований, остается малоисследованным и во многом дискуссионным в правовой науке России, Беларуси и Казахстана. Некоторые российские, белорусские и казахстанские специалисты в области права отрицают возможность существования комплексных отраслей. Например, С.Н. Братусь не признавал выделение комплексных отраслей права, поскольку «каждая отрасль права соответствует определенному виду

¹¹⁰ Ибраева А.С. Теория государства и права: учебное пособие. 2-е изд. Алматы: Жеті Жарғы, 2006. С. 44; Бибило В.Н. Теория государства и права. Минск: Право и экономика, 2015. С. 125.

¹¹¹ См.: Киримова Е.А. Правовой институт (теоретико-правовое исследование): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 1998. С. 17-18.

¹¹² См.: Сырых В.М. Комплексные институты как компоненты системы российского права // Журнал российского права. 2002. № 10. С. 22-23.

¹¹³ См.: Сырых В.М. Указ. соч. С. 22-23.

общественных отношений; можно говорить лишь о комплексных нормативных актах, комплексной систематизации нормативного материала и ... комплексных правовых учебных дисциплинах либо даже о комплексных юридических науках»¹¹⁴. Также отрицали существование комплексных отраслей права С.В. Поленина¹¹⁵, А.Л. Благодир¹¹⁶. При этом они указывали на возможность существования комплексных отраслей законодательства. Аналогичного мнения придерживаются белорусские ученые А.Ф. Вишневский, Н.А. Горбатов, В.А. Кучинский, указывающие на то, что в данном случае необходимо говорить о комплексных отраслях законодательства (экологическое право, хозяйственное право), а не отраслях права¹¹⁷. Некоторые казахстанские представители юридической науки, например, М.К. Сулейменов, считают комплексные отрасли искусственными образованиями¹¹⁸.

По нашему мнению, наиболее обоснованной является точка зрения о существовании комплексных отраслей законодательства. Зачастую законодателю необходимо обеспечить наиболее полное урегулирование отношений в определенной сфере деятельности. По этой причине принимаемые нормативные правовые акты могут включать нормы различной отраслевой специфики, но относиться, по сути, к одному направлению (отрасли) законодательства. Так, например, Д.Е. Петров отмечает присутствие комплексных отраслей законодательства, обусловленных целесообразностью образования не только отраслевых, но и комплексных кодексов, и иных нормативных актов, что зачастую приводит исследователей к неверному выводу о существовании комплексных отраслей права¹¹⁹. Похожего мнения придерживаются Е.Е. Тонков и

¹¹⁴ Братусь С.Н. Предмет и система советского гражданского права. М.: Госюриздат, 1963. С. 121.

¹¹⁵ См.: Поленина С.В. Теоретические проблемы системы советского законодательства. М.: Наука, 1979. С. 30-33.

¹¹⁶ См.: Благодир А.Л. К вопросу о соотношении понятий «система отрасли права социального обеспечения» и «система социально-обеспечительного законодательства» // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. 2012. № 2-1. С. 63-68.

¹¹⁷ См.: Общая теория государства и права: учебник / Под общ. ред. В. А. Кучинского. Минск: Интегралполиграф, 2009. С. 240.

¹¹⁸ См.: Сулейменов М.К. Экономическое право и Предпринимательский кодекс: кризис в развитии гражданского права в Казахстане // URL: <http://www.zakon.kz/4749083-jekonomicheskoe-pravo-i.html> (дата обращения: 28.05.2018).

¹¹⁹ См.: Петров Д.Е. Дифференциация и интеграция структурных образований системы российского права: дис. ... д-ра юрид. наук. Саратов, 2015. С. 285.

В.С. Синенко, отмечающие возможность существования комплексных отраслей только в сфере законодательства, система которого создается с учетом несколько иных подходов, нежели система права. Вследствие чего такие «правовые общности» нельзя возводить в ранг отрасли права, пусть даже и комплексной»¹²⁰.

Полагаем, что в этом и кроется проблема комплексных институтов. Так, некоторые правовые институты, являющиеся самостоятельными, но незначительными по объему, и в то же время родственными по своему характеру, законодатель зачастую располагает в пределах одного структурного подразделения нормативного правового акта. В других случаях законодатель располагает нормы единого правового института в нескольких структурных подразделениях одного нормативного правового акта. Иногда нормы права, составляющие правовой институт, расположены в различных нормативных правовых актах. По этому поводу Ж.-Л. Бержель указывал, что институт права «позволяет объединить вокруг одного общего интереса и одной духовной основы правила, рассеянные по различным разделам законов и кодексов, но дополняющие друг друга в части конечной цели и питающей их идеи»¹²¹.

Таким образом, рассмотренные свойства институтов права зачастую могут привести к неверному выводу о признании их комплексными институтами. В этой связи вряд ли следует считать институт охраны труда, включающий соответствующие нормы в составе трудового права России, Беларуси и Казахстана, комплексным правовым институтом¹²².

Так, нормы уголовного права (например, устанавливающие ответственность за нарушение требований (правил)¹²³ охраны труда¹²⁴, административного

¹²⁰ См.: Тонков Е.Е., Синенко В.С. Комплексные отрасли в системе права и системе законодательства // Журнал российского права. 2016. № 11. С. 5-12.

¹²¹ Бержель Ж.-Л. Общая теория права / Под общ. ред. В.И. Даниленко / Пер. с фр. М.: Издательский дом NOTA BENE, 2000. С. 215.

¹²² См.: Голенских С.А. К вопросу о комплексном и межотраслевом характере института охраны труда в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан (теоретико-правовой аспект) // Сб. науч. тр. по матер. III Всероссийской научно-практической конференции «Трудовое законодательство России и практика его применения в современных экономических условиях». Саратов: Изд-во ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия». 2018. С. 40.

¹²³ В действующем уголовном законодательстве России используется формулировка «нарушение требований охраны труда, в законодательстве Беларуси и Казахстана – нарушение правил охраны труда (см.: Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954; Уголовный кодекс Республики Беларусь от 9 июля 1999 г. № 275-З // Национальный реестр правовых актов Республики

(например, устанавливающие ответственность за нарушение законодательства об охране труда¹²⁵ и других отраслей права России, Беларуси и Казахстана, применяемые к отношениям по охране труда, функционируют не в трудовом праве как отрасли права, а в соответствующих отраслях права. Как подчеркивает Н.В. Генрих применительно к нормам уголовного закона: «они оказывают воздействие, влияние на поведение людей в рамках позитивных базисных отношений, урегулированных иными отраслями права, но не оказывают на них собственно праворегулирующего воздействия»¹²⁶. Эти нормы носят иной характер. Они направлены на особую защиту в случае нарушения норм об охране труда.

Рассматривая Указ Президента Республики Беларусь от 6 июля 2005 г. № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам», регулирующий в том числе гражданско-правовые отношения, К.Л. Томашевский отмечал возможность отнесения закрепленных в нем норм к институту охраны труда¹²⁷. Однако в данном нормативном правовом акте, по сути, проявилась тенденция проникновения норм трудового права в гражданское законодательство. В то же время, полагаем, это не превращает данные нормы в нормы гражданского права, а регулируемые ими отношения в отношения, входящие в предмет отрасли трудового права. Нормы института охраны труда России, Беларуси и Казахстана регулируют определенный вид отношений по охране труда, входящих в предмет трудового права, как правовой отрасли. Поэтому следует учитывать и правовую

Беларусь. 1999. № 76. 2/50; Уголовный кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 г. № 226-V // Казахстанская правда. 2014. 9 июля.

¹²⁴ В России – ст. 143 УК РФ, в Беларуси – ст. 306 УК РБ, в Казахстане – ст. 156 УК РК.

¹²⁵ В России – ст. 5.27.1 «Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации» КоАП РФ (См.: Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // Российская газета. 2001. 31 декабря; в Беларуси – ст. 9.17 «Нарушение требований по охране труда» Кодекса РБ «Об административных правонарушениях» (См.: Кодекс Республики Беларусь от 21 апреля 2003 г. № 194-З «Об административных правонарушениях» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2003. № 63. 2/946); в Казахстане – ст. 93 «Нарушение правил обеспечения безопасности и охраны труда» КоАП РК (См.: Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 г. № 235-V // Казахстанская правда. 2014. 5 июля.

¹²⁶ Генрих Н.В. Взаимосвязь уголовно-правовых отношений с предметом иных отраслей права // Общество и право. 2010. № 2 (29). С. 17.

¹²⁷ См.: Томашевский К.Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников). Минск: Издательский центр БГУ, 2009. С. 141.

природу данного института, нормы которого могут быть закреплены в различных нормативных правовых актах (в Трудовых кодексах России, Беларуси и Казахстана, многочисленных законах, подзаконных нормативных актах и других актах).

Думается, институт охраны труда не может быть признан неким комплексным правовым образованием. При исследовании некоторых признаков¹²⁸ таких образований можно говорить о том, что они находятся на одном уровне с отраслью права в системе права, нежели чем институт права. Как известно, комплексные правовые образования имеют незначительные сроки существования, поскольку принимаются для решения определенных задач в соответствующей сфере. Как отмечает Е.А. Киримова, институт охраны труда формировался на протяжении долгого периода времени и является устоявшейся системой, образованной под влиянием объективных социально-экономических преобразований общества¹²⁹. Следовательно, в его основу положены общие закономерности общественной жизни. Структура института охраны труда прочная и стабильная. Только перекраивается законодателем непрерывно и «ковровым» покрытием. В то же время связи в комплексных правовых образованиях непрочные, подвержены дезинтеграции и исчезновению.

Одновременно с концепцией о комплексных правовых образованиях, отраслях, институтах в современной науке теории права России, Беларуси и Казахстана, как и в советские времена, сложилась позиция о существовании межотраслевых правовых институтов. В данных воззрениях признак комплексности не является тождественным межотраслевому. Например, Н.В. Витрук указывает на возможность возникновения межотраслевых

¹²⁸ В научной литературе отмечены отличительные особенности «комплексных правовых образований». В частности, «комплексным правовым образованиям присуща кратковременная природа, они формируются для решения определенных задач в соответствующей сфере; имеют разнородный характер; целостность их предмета правового регулирования порождает то, что они вбирают в себя нормы других - основных отраслей права; предметная сфера объединяется благодаря социальным основаниям, в частности наличию цели, одного интегративного признака; в них доминируют внешние связи над внутренними, которые подвержены дезинтеграции и исчезновению, непрочные; их элементы более самостоятельны и изолированы (См.: Сидорова Е.В. Формирование комплексных правовых образований в системе права: дань моде или необходимость? // Журнал российского права. 2016. № 5. С. 33-34).

¹²⁹ См.: Киримова Е.А. Правовой институт (теоретико-правовое исследование): автореф. дис. ...канд. юрид. наук. Саратов, 1998. С. 13-14.

институтов на стыке смежных, однородных отраслей права (например, отраслей гражданского профиля: гражданское, семейное, трудовое право и др.)¹³⁰. Г.Б. Ахмеджанова, Б.Х. Олжабаев, И.В. Гуцин выступают за выделение в системе права межотраслевых институтов, представляющих собой общность норм, тем или иным способом связанных с другими отраслями права¹³¹. В то же время С.В. Поленина считала их реальностью¹³². Так, отдельные современные ученые (Р.В. Кирсанов, А.С. Хабибуллина) в своих трудах относят институт охраны труда именно к межотраслевым правовым институтам, включающим нормы не только одноименного института трудового права и ряд норм иных институтов той же отрасли, но и положения некоторых других отраслей: права социального обеспечения, уголовного права, административного права и так далее, которые не могут рассматриваться только во взаимосвязи друг с другом¹³³.

Безусловно, такая точка зрения имеет право на существование, но она, по нашему мнению, представляется спорной. В этом отношении О.С. Иоффе, Д.А. Керимов¹³⁴ высказывались категорически против признания межотраслевых институтов. Так, соглашаясь с ними, А.В. Поляков отмечал «чистый» характер структуры отрасли права, и проводя параллель с институтом права, как составной частью отрасли права, ссылаясь на то, что он также «идеально конструируется» в зависимости от объективных факторов: предмета правового регулирования и режима правового регулирования, путем когнитивного объединения текстуальных правил различных нормативно-правовых актов¹³⁵. В этой связи, полагаем, что мнение Д.А. Керимова верно, поскольку, под правовым институтом

¹³⁰ См.: Витрук Н.В. Общая теория юридической ответственности. 2-е изд., испр. и доп. М.: НОРМА, 2009. С. 89.

¹³¹ Теория государства и права (курс лекций): учебно-методическое пособие / Под ред. Г.Б. Ахмеджановой, Б.Х. Олжабаева. Павлодар: Кереку, 2010. С. 108; Трудовое право: уч.-метод. комплекс / Под общ. ред. И.В. Гуцина. Гродно: ГрГУ, 2010. С. 57.

¹³² Поленина С.В. Взаимодействие системы права и системы законодательства в современной России // Государство и право. 1999. № 9. С. 7.

¹³³ См.: Кирсанов Р. В. Охрана труда в широком и узком смысле: два подхода к одному определению // Кадровик. 2013. № 4. С. 10-17; Хабибуллина А.С. Охрана труда как институт трудового права. Оренбург: Университет, 2015. С. 20.

¹³⁴ Иоффе О.С. Понятие и система хозяйственного законодательства // Систематизация хозяйственного законодательства. М.: Юридическая литература, 1971. С. 55-56; Керимов Д.А. Философские проблемы права. М.: Мысль, 1972. С. 301.

¹³⁵ См.: Поляков А.В. Общая теория права: проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода (учебник). 2-е изд., исправл. и доп. М.: Проспект, 2016. С. 89.

он понимает объективно сложившуюся внутри отрасли права группу правовых норм, регулирующих с требуемой детализацией типичное общественное отношение и в силу этого приобретающих относительную самостоятельность, устойчивость и автономность функционирования¹³⁶. Как отмечается в учебной литературе, институты права существуют и функционируют в пределах отраслей права и совместно с составляющими их нормами формируют структуру каждой отрасли права¹³⁷. При этом, по нашему мнению, правовая норма, как первичный элемент отрасли права, принадлежит к одной отрасли права и не может входить в другую в составе правового института. Конечно, случаи воздействия на поведение субъектов отношений, регулируемых нормами института охраны труда, например, норм об административной, уголовной ответственности имеют место. Однако такое влияние норм иных отраслей права не оказывает, собственно, праворегулирующего воздействия на отношения по охране труда. В данном случае невозможно субсидиарное применение трудовым правом санкций других отраслей права. Следовательно, признавать институт охраны труда межотраслевым не представляется возможным.

Разумеется, такое многообразие научных взглядов свидетельствует о том, что институт охраны труда действительно сложный, динамично развивающийся правовой институт. Прежде всего, это обусловлено наслоением и отражением исторических событий на всем пути его длительного формирования и развития. Проведенный анализ наиболее устоявшихся позиций как советских, так и современных ученых России, Беларуси и Казахстана позволяет сделать вывод: институт охраны труда в рассматриваемых государствах входит в систему трудового права и является его самостоятельным отраслевым институтом, регламентирующим соответствующие ему однородные отношения.

В контексте сказанного представляется актуальным определиться с трактовкой правового института охраны труда. Если обратиться к общей теории права России, Беларуси и Казахстана, то институт права, в обобщенном виде,

¹³⁶ См.: Керимов Д.А. Философские проблемы права. М.: Мысль, 1972. С. 300.

¹³⁷ См.: Марченко М.Н. Теория государства и права: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016 // URL: <http://home.garant.ru/#/document/57314932/paragraph/2:2> (14.08.2018).

представляет собой обособленную группу юридических норм, регулирующих общественные отношения конкретного вида¹³⁸. В то же время сложившееся в юридической литературе определение правовой нормы позволяет выделить общие ее признаки: государственное происхождение; общерегулятивное воздействие; обязательность применения; обеспеченность государством; формальная определенность¹³⁹. Отдельные ученые отмечают, что, объединяясь в институты права, правовые нормы приобретают дополнительные признаки¹⁴⁰.

Таким образом, на основании вышеизложенного представляется возможным выделить наиболее общие характерные черты (особенности) института права в целом. Ими являются: обособленная упорядоченная совокупность (группа) устойчивых правовых норм и регулирование ими элементарных однородных общественных отношений. В связи с этим бесспорным является то, что главная функция правового института состоит в обеспечении цельного, относительно законченного регулирования в пределах границ данной группы общественных отношений.

В настоящее время представляется более правильным считать институт охраны труда самостоятельным институтом отрасли российского, белорусского и казахстанского трудового права. Поскольку он, по мнению ряда ученых¹⁴¹, обладает всеми необходимыми для него конститутивными признаками:

¹³⁸ Теория государства и права / Под ред. С.С. Алексеева. М.: Норма, 1998. С. 267.

¹³⁹ Тихомирова Л.А. Многообразие форм установления правовых норм и иных требований в современном российском правовом пространстве // URL: <http://home.garant.ru/#/document/55883047/paragraph/15:1> (дата обращения: 05.05.2018).

¹⁴⁰ Так, С.С. Алексеев отмечал такой признак свойственный для правовой нормы, входящей в институт отрасли права, как устойчивость. Он утверждал, что «право призвано выступать в качестве стабилизирующего фактора в социальной жизни, решать долгосрочные задачи – регламентировать общественные отношения вперед, на единых общих началах. Оно не должно быть неустойчивым, таким, когда бы оно в результате непрерывного правотворчества реагировало на все и всякие изменения общественных отношений, изменялось бы тотчас же, когда изменялись те или иные конкретные потребности социальной жизни. (См.: Алексеев С.С. Общая теория права. Т. 2. М.: Юридическая литература, 1981. С. 331). Другие ученые делали акцент на обособленный характер правовых предписаний, оформленных в институты в структурных частях нормативных правовых актов (См.: Оксамытный В.В. Общая теория государства и права. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. С. 350).

¹⁴¹ См.: Трудовое право: учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2013. С. 19; Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрист, 1998. С. 148; Трудовое право России: классический университетский учебник/ Под ред. д.ю.н., профессора А.М. Куренного. изд-е 3-е, перераб. и доп. М.: ООО «Проспект», 2015. С. 32; Трудовое право: краткий курс / Под ред. М.С. Мищенко. Минск: ТетраСистемс, 2012. С. 12; Трудовое право: курс лекций: В 2 ч. Ч. 1 / Т.Н. Важенкова. Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2007. С. 21; Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. Алматы: Нурпресс, 2005. С. 15; Нурашева Б.Ш. Указ.соч. С. 27 и др.

регулирует определенную (однородную) группу общественных отношений¹⁴², связанных с сохранением здоровья и обеспечением безопасности жизни работников, так называемые отношения по охране труда; правовые нормы обладают устойчивостью и обособлены от норм других институтов отрасли трудового права¹⁴³ (имеется фактическая и юридическая однородность – единые понятия, общие положения, собственная юридическая конструкция)¹⁴⁴.

Кроме того, основы и руководящие начала института охраны труда заложены в соответствующем ему отраслевом принципе трудового права, имеющем нормативное закрепление (в России - в ст. 2 ТК РФ, в Беларуси – в ст. 11 ТК РБ, в Казахстане – в ст. 4 ТК РК). В то же время следует обратить внимание на то, что в российском законодательстве формулировка указанного принципа изложена в составе обобщенного принципа, закладывающего правовые основы нескольких институтов¹⁴⁵. В ст. 2 ТК РФ принцип, закладывающий основы института охраны труда, изложен в следующем виде: «обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска». При этом в трудовом законодательстве Казахстана отраслевой принцип изложен обособленно в п. 4 – 5 ст. 4 ТК РК как обеспечение права на условия труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; приоритет жизни и здоровья работника. В Беларуси данный принцип также является самостоятельным и закреплён в ст. 11 ТК РБ в качестве права работника на здоровые и безопасные условия труда. Думается, принципы трудового права, как определяющие исходные положения

¹⁴² В соответствии с параграфом 2 главы 1 настоящего диссертационного исследования данный вид общественных отношений определен как отношения по охране труда.

¹⁴³ Петров А.Я. Охрана труда: о новой концепции института трудового права России // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 1. С. 58-59; Хабибуллина А.С. Охрана труда как институт трудового права. Оренбург: Университет, 2015. С. 20.

¹⁴⁴ Павлов И.В. О системе советского социалистического права // Советское государство и право. 1958. № 11. С. 18.

¹⁴⁵ Суждение о выделении из одного принципа, сформулированного в ст. 2 Трудового кодекса РФ, нескольких принципов, закладывающих основы отдельных институтов, высказано И.И. Андриановской (См.: Российский ежегодник трудового права. 2011. №7. / Под ред. д-ра юрид. наук Е.Б. Хохлова. СПб.: ООО «Университетский издательский консорциум», 2012. С. 36-41).

отдельно входящих в него институтов, исторически связанных с системой отрасли, должны быть сформулированы наиболее лаконично. В науке трудового права предложено закрепить принцип, закладывающий основы института охраны труда, в ст. 2 ТК РФ обособленно¹⁴⁶. По нашему мнению, его формулировка должна учитывать международно-правовые и национальные аспекты, объединяя в себе понятия «охрана труда» и «безопасность и гигиена труда». Считаем, этот подход правильным, поскольку, как утверждают современные ученые, именно сейчас развитие современного трудового права обусловлено гармонизацией траекторий глобализации и регионализации (локализации) права¹⁴⁷. Как известно, в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (МОТ) не употребляется термин «охрана труда». Вместо него используются такие понятия как «гигиена труда», «гигиена», «безопасность и гигиена труда», «охрана здоровья» и т.д. В положениях трудовых кодексов РФ, РБ и РК используется как понятие «безопасность и гигиена», так и «охрана труда». По сути, использование подобной правовой конструкции вполне оправдано в силу того, что фундаментом для построения системы принципов трудового права рассматриваемых государств служат общепризнанные международные правовые стандарты в сфере труда. По причине того, что в науке трудового права сложилось мнение о том, что международные правовые нормы закрепляют термин «безопасность и гигиена труда» как синоним условного термина «охрана труда»¹⁴⁸, то полагаем верным сформулировать правовой принцип как «обеспечение права на охрану труда (безопасность и гигиену труда)». Подобная формулировка позволит отразить в единой правовой конструкции международно-правовой и национальный аспект интерпретации одного понятия, исключив двойственность трактования. При этом указанный принцип в российском трудовом законодательстве необходимо изложить в ст. 2 ТК РФ, закрепив его место в той последовательности, в которой

¹⁴⁶ Андриановская И.И. Соотношение системы принципов трудового права и структуры Трудового кодекса РФ // Юридическая техника. 2020. № 14. С. 80.

¹⁴⁷ Ирхин И.В. К дискуссии о природе принципов права (правовых принципов) в условиях конвергенции правовых систем // Lex Russica. 2020. № 4. С. 117.

¹⁴⁸ Петров А.Я. Понятие «охрана труда»: теоретико-правовой аспект // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 2. С. 61-75.

установлен порядок институтов в системе отрасли трудового права - после принципа закладывающего основы на подготовку и дополнительное профессиональное образование. В белорусском законодательстве можно закрепить в ст. 11 ТК РБ, в казахстанском – в ст. 4 ТК РК. Содержание предложенного принципа, как нам представляется, следует раскрыть в разделе X «Охрана труда» ТК РФ, в главе 16 «Охрана труда» ТК РБ и в разделе 4 «Безопасность и охрана труда» ТК РК через систему принципов института охраны труда, обеспечивающих единство регулирования отношений данной сферы. Изложенный таким образом отраслевой принцип может быть общим для рассматриваемых стран.

Вместе с тем универсальной дефиниции понятия института охраны труда до сих пор правовая наука России, Беларуси и Казахстана не выработала. Однако в условиях интенсивных процессов глобализации и укреплении взаимных интеграционных связей, когда в рамках вышеуказанных стран активно осуществляется трудовая миграция, понимание данного института должно иметь общую основу. От этого зависит и эффективность применения норм об охране труда, и качество регулирования ими правоотношений в этих странах в сложившихся социально-экономических условиях.

Так, ряд представителей российской, белорусской и казахстанской юридической науки придерживаются такой трактовки понятия института охраны труда, в которой отражается лишь один из основных признаков института. Например, Л.А. Сыроватская, Л.Я. Абрамчик определяли его как правовой институт трудового права, объединяющий нормы, непосредственно направленные на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников¹⁴⁹. Аналогичную дефиницию давали В.Г. Малов, С.В. Агиевец, Т.М. Абайдельдинов, определяющие данный институт в виде совокупности норм, направленных на

¹⁴⁹ Сыроватская Л.А. Трудовое право: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юристъ, 1998. С. 148; Трудовое право Республики Беларусь: Учеб. - метод. комплекс / Под ред. И.В. Гущина. Гродно: ГрГУ, 2004. С. 209.

обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников¹⁵⁰. Близкую по смыслу трактовку дает А.В. Михайлов, который под институтом охраны труда предлагает понимать «совокупность норм, создающих правовую основу для сохранения здоровья и жизни работников в ходе трудовой деятельности»¹⁵¹. В приведенных определениях сделан акцент на нормах и их специфической направленности. Безусловно, этого вполне достаточно для выделения этих правовых норм в обособленную группу в трудовом праве. Опускание второго основного признака, присущего институту права в целом, а именно регулирование отношений, полагаем, не позволяет полностью раскрыть его правовую сущность.

Другие авторы напротив предлагают несколько развернутое понятие охраны труда как института трудового права. Так, А.А. Абрамова представила следующее определение – «это совокупность правовых норм, обязательных для исполнения работодателями (организациями) и их должностными лицами, которые направлены на обеспечение права работников на здоровые и безопасные условия труда под надзором и контролем государственных и общественных органов»¹⁵². Действительно, стремление к более детальной конкретизации признаков данной правовой категории, видится, весьма позитивным как для ее понимания, так и для отражения в системе отрасли трудового права.

Одновременно с этим нормы института охраны труда обязательны для исполнения не только для работодателей и их должностных лиц, но и для иных участников, вступающих в правоотношения по охране труда. Прежде всего, для работников¹⁵³, как второй стороны трудовых правоотношений. Отдельные нормы обязательны, например, для представителей профсоюзов, органов

¹⁵⁰ Трудовое право: учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2013. С. 424; Трудовое право Республики Беларусь: Учеб. - метод. комплекс / Под ред. И.В. Гущина. Гродно: ГрГУ, 2004. С. 209; Абайдельдинов Т.М. Некоторые вопросы трудового законодательства об охране труда // Вестник КазНУ. Серия юридическая. 2011. № 3. С. 101 – 105 и др.

¹⁵¹ Михайлов А.В. Правовое регулирование охраны труда в Российской Федерации: дис. ...канд. юрид. наук. М., 2013. С. 91.

¹⁵² Российское трудовое право: учебник для вузов / Под общей ред. д.ю.н., проф. А.Д. Зайкина. М.: Издательство НОРМА, 2000. С. 322.

¹⁵³ См.: ст. 215 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3; ст. 232 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З // Ведомости Национального собрания Республики Беларусь. 1999. № 26-27. Ст. 432; ст. 181 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V // Казахстанская правда. 2015. 23 ноября.

государственной власти и других субъектов. Кроме того, исполнение правовых норм данного института осуществляется не только под контролем и надзором государственных и общественных органов. В рассматриваемых государствах существует также внутренний контроль. В России его осуществляет созданная работодателем служба охраны труда в организации или специалист по охране труда, либо руководитель организации, либо другой уполномоченный работодателем работник; либо организация (индивидуальный предприниматель), оказывающая услуги в области охраны труда и привлекаемая работодателем по гражданско-правовому договору¹⁵⁴. В Казахстане внутренний контроль осуществляет работодатель, либо созданная им служба безопасности и охраны труда, либо специалист по безопасности и охране труда, либо обязанности по обеспечению безопасности и охраны труда возлагаются на другого специалиста. Также может создаваться для реализации указанного контроля в организациях и производственный совет по безопасности и охране труда¹⁵⁵. В Беларуси внутренний контроль (в том числе производственный) осуществляет созданная нанимателем служба охраны труда, либо специалист по охране труда, либо уполномоченное им должностное лицо; либо привлекаемое юридическое лицо (индивидуальный предприниматель), аккредитованное (аккредитованный) на оказание услуг в области охраны труда; либо организация, эксплуатирующая опасные производственные объекты¹⁵⁶. К тому же существует и ведомственный контроль, осуществляемый органами исполнительной власти и местного самоуправления (ст. 353.1 ТК РФ).

Таким образом, определение института охраны труда, предложенное А.А. Абрамовой, по нашему мнению, требует уточнения и доработки в части дополнения обязательности исполнения норм об охране труда работниками,

¹⁵⁴ См.: ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.

¹⁵⁵ См.: гл. 22 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V // Казахстанская правда. 2015. 23 ноября.

¹⁵⁶ См.: ст. 227 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З // Ведомости Национального собрания Республики Беларусь. 1999. № 26-27. Ст. 432; Галюжин С.Д., Галюжин А.С. Охрана труда: конспект лекций. Могилев, 2015. С. 26.

обеспечения их выполнения также при реализации внутреннего (ведомственного) контроля.

Не менее детальную трактовку института охраны труда предлагала А.С. Неверова. По ее мнению, данный институт - это «обособленное в рамках отрасли трудового права структурированное единство закономерно расположенных и взаимосвязанных общим предметом правового регулирования норм, направленных на обеспечение безопасных и здоровых условий труда у работодателей всех организационно-правовых форм и форм собственности»¹⁵⁷. Очевидно, данное определение заслуживает внимания. Особенно тем, что определяет отраслевую принадлежность норм об охране труда, которые относятся к трудовому праву¹⁵⁸. Наряду с этим, оно не является универсальным, поскольку основной его акцент сосредоточен на обеспечении безопасных условий труда у работодателей, т.е. на тех рабочих местах, которые созданы непосредственно на конкретных предприятиях, в организациях и так далее. Однако в исследуемых странах могут складываться трудовые отношения, например, с надомными работниками или дистанционными работниками, рабочие места которых расположены на дому, либо вне места нахождения работодателя¹⁵⁹. Тем самым анализируемое определение является не совсем точным.

На наш взгляд, основываясь на положениях общей теории права, в современных условиях необходимо сформулировать понятие института охраны труда, применимое в законодательстве рассматриваемых государств. Такое общее для трудового законодательства исследуемых стран определение может быть представлено в следующей формулировке: институт охраны труда - обособленная упорядоченная совокупность (группа) однородных устойчивых норм трудового

¹⁵⁷ Неверова А.С. Сравнительно-правовое исследование законодательства об охране труда Российской Федерации и Соединенных Штатов Америки: автореф. дис... канд. юрид. наук. М., 2014. С. 10.

¹⁵⁸ Конечно, отношения по охране труда тесно сопряжены с технической стороной трудовой деятельности, которая обусловлена использованием различных машин, механизмов, техники, оборудования и т.п. Для этого сторонами отношений по охране труда используются технические нормы (технологического, санитарно-гигиенического характера), устанавливающие требования к зданиям, сооружениям, производственному оборудованию, воздушной, водной среде и т.д.

¹⁵⁹ См.: гл. 49, 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3; гл. 25 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80. 2/70; ст. 137,138 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80. 2/70.

права, регулирующих отношения по охране труда¹⁶⁰. При этом данную группу норм целесообразно воспринимать как нормы трудового права об охране труда. По сути, предложенная дефиниция может быть применена как в теории трудового права России, так и Беларуси, и Казахстана. В контексте изложенного, полагаем правильным, в том числе в целях гармонизации правового регулирования, закрепить ее, например, в Модельном законе «Об охране труда»¹⁶¹, принятом Межпарламентской ассамблеей государств - участников СНГ, либо в нормативно-правовом акте ЕАЭС, посвященном вопросам охраны труда, посредством которого устанавливались бы общие нормы на территории рассматриваемых государств.

Для более полного исследования института охраны труда применительно к теме диссертационного исследования необходимо рассмотреть его структуру. Вопросы структуры института охраны труда на протяжении длительного периода времени не утрачивает не только своей актуальности, но и дискуссионности. Так, в советский период В.М. Догадов предлагал структуру института охраны труда представить в виде трех составляющих частей. В первую часть входили постановления об ограничении рабочего дня и о времени отдыха. Во вторую - правила промышленной санитарии и гигиены и техники безопасности (предупреждение несчастных случаев). В третью - положения, специально охраняющие организм наиболее слабых элементов рабочего класса – малолетних и женщин¹⁶². Соглашаясь с В.М. Догадовым, Я.Л. Киселев дополнительно выделял две подгруппы норм: нормы, регулирующие планирование и организацию охраны труда; нормы, регулирующие деятельность органов государственного надзора и общественного контроля в области охраны труда¹⁶³. С.А. Голощапов включал в структуру института охраны труда нормы, регулирующие отношения по надзору и контролю, осуществляемому

¹⁶⁰ Формулировка понятия отношений по охране труда изложена в Главе 1 настоящего диссертационного исследования.

¹⁶¹ См.: Постановление Межпарламентской ассамблеи государств – участников Содружества Независимых Государств от 8 июня 1997 г. № 9-8 // Информационный бюллетень Межпарламентской ассамблеи государств – участников СНГ. 1997. № 14.

¹⁶² См.: Догадов В.М. Очерки трудового права. Л.: Прибой, 1927. С. 82.

¹⁶³ См.: Киселев Я.Л. Охрана труда по советскому трудовому праву. М.: Госюриздат, 1962. С. 26.

профсоюзными и специальными органами за соблюдением правил по охране труда; нормы, предусматривающие сокращение рабочего времени, предоставление дополнительных отпусков для отдыха и установление повышенных ставок и окладов за работу с тяжелыми и вредными условиями труда или в особых климатических условиях¹⁶⁴. М.В. Молодцов представлял структуру института охраны труда в виде следующих подгрупп норм: по технике безопасности и производственной санитарии, в том числе исключительные нормы, распространяющиеся на определенные категории рабочих и служащих (женщин, подростков, лиц с пониженной трудоспособностью и др.); по осуществлению профилактических мероприятий, нейтрализующих вредное действие производственных факторов и предупреждающих производственный травматизм (нормы, предусматривающие проведение обучения и инструктажей по технике безопасности и производственной санитарии, обеспечение индивидуальными средствами защиты, лечебно-профилактическим питанием и т.п.); по организации охраны труда, включая нормы о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве¹⁶⁵. Ряд советских авторов предлагали включать в структуру института охраны труда: правила и инструкции по охране труда; специальные правила охраны труда работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда; специальные нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних, лиц с пониженной трудоспособностью; нормы об организации системы управления охраной труда; о планировании и финансировании мероприятий по охране труда; нормы, регулирующие деятельность органов надзора и контроля за соблюдением правил и норм по охране труда¹⁶⁶.

Современные российские представители юридической науки (К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова) предлагают включать в институт охраны труда такие подгруппы

¹⁶⁴ См.: Голощапов С.А. Правовые вопросы охраны труда в СССР. М.: Юридическая литература, 1982. С. 51.

¹⁶⁵ См.: Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М.: Юридическая литература, 1985. С. 129.

¹⁶⁶ См.: Советское трудовое право: учебник / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М.: Юридическая литература, 1988. С. 449; Киселев И.Я. Курс российского трудового права: В 3 т. Т. 3: Особенная часть. СПб., 1996. С. 250.

норм трудового права, как: нормы-принципы об основных направлениях государственной политики в области охраны труда и правила государственного управления охраной труда; нормы, касающиеся права работников на охрану труда и его гарантии; нормы по организации и обеспечению охраны труда работодателем; требования по охране труда; правила по технике безопасности и производственной санитарии; правила особой охраны труда женщин и работников с семейными обязанностями; правила особой охраны труда несовершеннолетних до 18-ти лет и лиц с пониженной трудоспособностью¹⁶⁷. Есть и другие суждения по составу института охраны труда. Например, И.К. Дмитриевой¹⁶⁸, А.В. Михайлова¹⁶⁹, А.С. Кухаренко¹⁷⁰ и других. Позиции белорусских и казахстанских ученых также не столь однозначны. Например, М.С. Мищенко, И.С. Секач, В.И. Семенов выделяли следующие группы норм: правила и нормы по охране и безопасности труда; санитарные нормы, правила и гигиенические нормативы; государственные стандарты системы безопасности труда (ССБТ); строительные нормы и правила¹⁷¹. А. Ахметов и Г. Ахметова в состав института включали: правила и инструкции по охране труда; специальные нормы о компенсациях и льготах для лиц, работающих на тяжелых, вредных или опасных работах; нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью; правила расследования и учета несчастных случаев на производстве; правила по технике безопасности и производственной санитарии¹⁷².

¹⁶⁷ См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М.: Проспект, 2006. С. 351.

¹⁶⁸ Дмитриева И.К. считает, что охрана труда как институт трудового права включает нормы, направленные на определение порядка создания здоровых и безопасных условий труда и, соответственно, устанавливающие стандарты безопасности труда, правила техники безопасности и гигиены труда, обязанности соблюдения государственных нормативных требований во всех видах деятельности, обязанности сторон трудовых правоотношений в области охраны труда, а также обеспечение прав работников на охрану труда. (См.: Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. С. 333-334).

¹⁶⁹ См.: Михайлов А.В. Указ. соч. С. 67.

¹⁷⁰ См.: Кухаренко А.Ю. Правовые аспекты государственного управления в области охраны труда на современном этапе развития России: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2001. С. 40-41.

¹⁷¹ См.: Мищенко М.С. Трудовое право: краткий курс. Мн.: ТетраСистемс, 2012. С. 217; Трудовое право: учебник / Под общ. ред. В.И. Семенова. 2-е изд., перераб. и доп. Мн.: Амалфея, 2002. С. 441.

¹⁷² Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. Алматы: «Нур-пресс», 2005. С. 216.

Безусловно, необходимо принимать во внимание, что институт охраны труда - это институт трудового права, содержащий однородные нормы, регулирующие отношения по охране труда. Очевидно, что нормы права являются исходными, первичными элементами института охраны труда, как и любого иного института права, и системы права в целом. Это суждение находит подтверждение в словах С.С. Алексеева, который отмечал, что нормы права являются «кирпичиками, исходными элементами всего здания права ... , складывающиеся на основе типизированных решений жизненных ситуаций»¹⁷³. По этой причине, на наш взгляд, структура института охраны труда не может состоять из таких элементов, как правила по технике безопасности и производственной санитарии, либо правила и инструкции по охране труда и т.д., которые, как нам кажется, связаны с внешней формой выражения норм, являются нормативными актами.

Поскольку нормы института охраны труда являются однородными, то в него нецелесообразно включать нормы других институтов трудового права. Например, нормы о сокращенном рабочем времени для отдельных категорий работников, о дополнительных отпусках и об определении повышенных окладов и ставок в связи с вредными и опасными условиями труда, а также в районах с особыми климатическими условиями нормы; нормы о переводе по состоянию здоровья на более легкую работу, за работу с вредными условиями труда. По нашему мнению, не совсем правильно и отнесение норм других отраслей, регулирующих уголовную, административную, гражданско-правовую ответственность к институту охраны труда России, Беларуси и Казахстана, либо регламентирующих государственное управление.

И если одни правоведы, как показано выше, предлагали объединять нормы в подгруппы в структуре института охраны труда, то другие, обособляя эти нормы, считали их подинститутами. Так, С.И. Сайдахмедов, предложил правовой институт охраны труда разделить на подинституты: государственные

¹⁷³ Алексеев С.С. Право: азбука- теория-философия: Опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999. С. 44.

нормативные требования охраны труда; обязанности работодателя в сфере охраны труда; обязанности работника в области охраны труда; государственное управление охраной труда; нормы, регулирующие деятельность служб и комитетов (комиссий) по охране труда в организации; нормы, обеспечивающие права работников на охрану труда; нормы, устанавливающие правила расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний; нормы, регулирующие ответственность за нарушение законодательства об охране труда; и нормы, определяющие органы, осуществляющие надзор и контроль в сфере охраны труда¹⁷⁴. В.И. Миронов, опираясь на правовую природу норм института охраны труда, которые призваны создавать условия трудовой деятельности, исключаящие воздействие на работника вредных и опасных производственных факторов, предлагает подразделять их на два подинститута. Первый состоит из совокупности правил по технике безопасности, призванных оградить работника от воздействия опасных факторов. Второй состоит из правил по производственной санитарии, направленных на ограждение работников от воздействия вредных факторов¹⁷⁵.

Думается, мысль о делении института охраны труда на подинституты верна и в настоящее время может получить развитие в теории трудового права рассматриваемых государств. Так, А.Л. Благодир отмечала, что сложный институт может иметь «в своем составе мелкие самостоятельные образования»¹⁷⁶. Однако структуру института охраны труда целесообразно, на наш взгляд, соотнести с системой трудового права рассматриваемых стран. Так, если обратиться к системе трудового права, то она подразделена на две части – Общую и Особенную. В Общую часть входят нормы, которые распространяются на все общественные отношения трудового права, а в особенную – на отдельные виды. В юридической литературе подинститутом, как правило, называют группу норм права, выражающих некоторые особенности правового регулирования отдельных

¹⁷⁴ См.: Сайдахмедов С.И. Правовое регулирование охраны труда в трудовом праве Республики Узбекистан и Российской Федерации: автореф. дис... канд. юрид. наук. М., 2009. С. 135.

¹⁷⁵ См.: Миронов В.И. Трудовое право: учебник для вузов. СПб: Питер, 2009. С. 602.

¹⁷⁶ Благодир А.Л. О понятии, свойствах и структуре системы права // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. 2011. № 2-1. С.88.

видов общественных отношений¹⁷⁷, либо самостоятельные образования нормативных предписаний, регулирующих относительно обособленные группы общественных отношений в пределах предмета института¹⁷⁸. По сути, подинститут регулирует только часть (группу) правовых отношений, входящих в предмет правового регулирования института. При этом система подинститутов, на наш взгляд, должна соотноситься с разделами (главами) ТК РФ, ТК РБ и ТК РК, посвященных вопросам охраны труда (в России - раздел X «Охрана труда», в Беларуси – глава 16 «Охрана труда», в Казахстане – раздел 4 «Безопасность и охрана труда»), а также «институциональными» законами, как, например, в Беларуси - Законом РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда». Следует отметить, что отдельные главы (разделы) вышеуказанных кодексов могут не образовывать подинституты (например, основные начала, общие положения). В то же время при сопоставлении упомянутых разделов (глав) Трудовых кодексов и закона отмечаются некоторые различия в их структурных элементах (в наличии или отсутствии глав, их наименованиях, содержании, количестве и т.д.). Основываясь на схожих базовых положениях вышеуказанных нормативных правовых актов, закрепленных в них нормах трудового права, а также регулируемых ими отношениях, в структуре института охраны труда целесообразно выделить четыре подинститута:

управление охраной труда и обеспечение внутреннего контроля за соблюдением требований охраны труда;

организация и реализация мероприятий по охране труда;

охрана труда особого назначения (отдельных категорий работников, в особых условиях, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных, в отдельных отраслях экономики);

¹⁷⁷ См.: Киримова Е.А. Правовой институт: понятие и виды / Под ред. Сенякина И.Н.; Саратов. гос. акад. права. Саратов, 2000. С. 50-53; Исмаилов Р.Т.о. Место правового института в системе трудового права, его состав и назначение (функциональная роль) // Пробелы в российском законодательстве. 2012. № 4. С. 111.

¹⁷⁸ См.: Иоффе О.С. Структурные подразделения системы права // Ученые записки ВНИИСЗ. Вып.14. 1968. С. 51.

расследование и учет несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний. Приведенная структура может быть общей для рассматриваемых стран.

Более того, правильно было бы, придерживаясь единых подходов, выработанных в науке трудового права России, Беларуси и Казахстана и закладывающих структурированную иерархичность принципов¹⁷⁹, основной отраслевой принцип обеспечения права на охрану труда (безопасность и гигиену труда) раскрыть через систему основных принципов одноименного института, устанавливающих ключевые руководящие начала норм, составляющих подинституты охраны труда и выражающих сущность правового регулирования соответствующих отношений. Тем самым прослеживается взаимосвязь подгрупп норм отдельных подинститутов и принципов института охраны труда. Целесообразность изложенной позиции находит подтверждение в трудах представителей юридической науки. Так, существование принципов отдельных подинститутов отмечали в своих научных работах Е.И. Астрахан¹⁸⁰, Г.В. Хныкин¹⁸¹, Е.А. Чудова¹⁸².

Следует заметить, что в новой редакции раздела X ТК РФ, действующей с 01.03.2022, появилась ст. 209.1 ТК РФ «Основные принципы обеспечения безопасности труда». В то же время ее наименование, на наш взгляд, не совсем точное, поскольку не отражает суть и назначение правового института. Наиболее верным видится ее наименование как «Основные принципы охраны труда». Вызывает немало вопросов и содержание ст. 209.1 ТК РФ. В настоящее время в рассматриваемой статье определены только два основных принципа охраны труда: предупреждение и профилактика опасностей; минимизация повреждения

¹⁷⁹ См.: Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России: Пермь, Изд-во Пермского университета; Информационно-правовое агентство «ИНПЭА». 1992. С. 63-64; Дмитриева И.К. Значение основных принципов трудового права // Трудовое право в России и за рубежом». 2018. № 3. С. 12-13; Куренной А.М. Принципы трудового права: теория и проблемы применения на практике// Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 4-5.

¹⁸⁰ См.: Астрахан Е.И. Перевод на другую работу. М.: Юридическая литература.1977. С. 6 - 14.

¹⁸¹ См.: Хныкин Г.В. Рецензия на научное издание: Трудовое право: учебник/ Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. М., 2016. С. 175.

¹⁸² См.: Чудова Е.А. Правовые аспекты организации охраны труда в Российской Федерации: дис. ...канд. юрид. наук. М., 2016. С. 39.

здоровья работников. Полагаем, этих принципов явно недостаточно для раскрытия содержания охраны труда как института трудового права. В России видится целесообразным предусмотреть в ст. 209.1 ТК РФ такие принципы, как приоритет сохранения здоровья и обеспечения безопасности жизни работников; императивность, непрерывность и системность правового регулирования отношений по охране труда; обеспечение внутреннего контроля за соблюдением требований охраны труда; обязательность мероприятий по охране труда и координация деятельности их участников; обеспечение охраны труда специального назначения; обязательность расследования и учета несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний, их профилактика¹⁸³; социальная защита пострадавших¹⁸⁴. Подобные нововведения могут быть восприняты белорусским и казахстанским законодателями.

При этом в целом состав института охраны труда России, Беларуси и Казахстана важно представлять в виде двух больших категорий упорядоченных норм общего и специального назначения, составляющих его содержание. Благодаря такому подходу можно глубже понять и проанализировать систему института охраны труда исследуемых государств, выявить общие черты и различия, а также определить дальнейшие траектории развития науки и законодательства в этой области.

Как нам представляется, к нормам общего характера следует относить нормы об охране труда, которые направлены на регулирование общих отношений по охране труда (общие нормы об охране труда):

- нормы, определяющие основные понятия охраны труда;
- нормы, устанавливающие общие права, гарантии их реализации и обязанности субъектов отношений по охране труда;

¹⁸³ Как отмечает Хныкин Г.В. «профилактика должна стать доминантой в вопросах сохранения жизни и здоровья работников, базовой идеей, правовым кодом охранительного законодательства» (См.: Хныкин Г.В. Профилактика жизни и здоровья работников как базовая идея правового института охраны труда // Законодательство. 2018. № 7. С. 40-44).

¹⁸⁴ Данный принцип предложен Хныкиным Г.В. См.: Формирование и развитие отраслей права в исторической и современной правовой реальности России. В 12 т. Т. III. Трудовое право России: монография / под ред. докт. юрид. наук, проф. А.М. Лушникова, докт. юрид. наук, проф. Р.Л. Хачатурова. М.: Юрлитинформ, 2020. С. 352.

- нормы по управлению охраной труда, обеспечению внутреннего контроля за соблюдением требований охраны труда (определение политики по охране труда, формирование комиссий (комитетов, служб) охраны труда, введение должности специалиста по охране труда и другие);

- нормы, регулирующие организацию и реализацию мероприятий по охране труда;

- нормы по расследованию и учету несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний¹⁸⁵.

В состав норм специального назначения в сфере охраны труда целесообразно включить те нормы, которые будут направлены на регулирование специальных отношений по охране труда (специальные нормы об охране труда):

- нормы, регулирующие охрану труда отдельных категорий работников;
- нормы, регулирующие охрану труда при особых условиях и характере труда;

- нормы, регулирующие охрану труда в отдельных отраслях экономики.

Исходя из приведенной градации состава норм института охраны труда можно заметить, что нормы специального назначения будут образовывать предложенный ранее одноименный подинститут и отчасти выражать особенности реализации норм иных подинститутов, предопределяя неразрывную взаимосвязь с ними.

Необходимость разделения норм подобным способом вызвана установлением четких границ между гарантируемыми государством унифицированными и особыми подходами правового регулирования отношений по охране труда, закладывающими фундаментальную основу соответственно для их базовой и дополнительной защиты. Использование такой градации норм об охране труда, на наш взгляд, обеспечит предельно гибкое и точное их применения на практике. Системное упорядочение общих и специальных норм, предполагающее гармоничное их использование в совокупности, полагаем,

¹⁸⁵ Голенских С.А. Структура института охраны труда: вопросы теории // Черные дыры в Российской Федерации. 2021. № 4. С. 38.

повысит их правовую определенность, что позволит работникам и работодателям лучше понимать свои права и обязанности и принимать необходимые меры для их эффективной реализации.

В то же время каждая, выделенная нами подгруппа норм, вносит свой вклад в правовую сущность института охраны труда рассматриваемых государств. В связи с чем видится важным рассмотреть содержимое этих структурных компонентов в сравнении и выявить наиболее приемлемые подходы их отражения в действующем законодательстве.

Так, к нормам общего характера относятся *нормы, определяющие основные понятия* данного института (нормы-дефиниции). Подобная норма закреплена в ст. 209 ТК РФ. В законодательстве Беларуси аналогичная норма находится в ст. 1 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда». В ТК РК основные понятия в области безопасности и охраны труда (специальная одежда, тяжелые работы, гигиена труда, условия труда, безопасность труда, условия безопасности труда, мониторинг безопасности и охраны труда, нормативы в области безопасности и охраны труда и др.) содержатся в статье 1 Основных положений Общей части совместно с дефинициями, относящимися к иным институтам трудового права. Закрепление перечня понятий института охраны труда в норме-дефиниции, расположенной в основных положениях ТК РК, необходимо для правильного понимания норм охраны труда, а также подчеркивает их особое значение.

Нормы, устанавливающие общие права, гарантии их реализации и обязанности субъектов отношений по охране труда. В России такие нормы закреплены в ст. ст. 214 – 216.3, 370 ТК РФ. В Беларуси подобные нормы отражены в ст. ст. 223, 225, 228 ТК РБ, а также в Законе РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» (ст. ст. 11 – 14 и иные). В Казахстане – в ст. ст. 181-182.1 ТК РК. При этом следует обратить внимание на способ отражения указанных норм в основных кодифицированных актах о труде исследуемых государств. В ТК РК и с недавнего времени ТК РФ данные нормы обособлены и расположены последовательно в отдельной главе (в ТК РФ – глава 35 «Права и обязанности

работодателя и работника в области охраны труда», в ТК РК – глава 18 «Права и обязанности работников, работников направляющей стороны, работодателя и принимающей стороны в области безопасности и охраны труда»). В Беларуси указанные нормы рассредоточены по главам Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда». Однако, исходя из наименования глав трудовых кодексов России и Казахстана, в них не отражены гарантии. В то время как в главе 35 ТК РФ закреплена ст. 216.1 «Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда», в Законе РБ от 23.06.2008 № 356-З «Об охране труда» закреплена ст. 14 «Гарантии права работающих на охрану труда». Надо заметить, что выдающиеся советские и российские ученые, специалисты в области трудового права В.Н. Скобелкин, А.Я. Петров отмечали, что гарантии являются теми средствами, способами и условиями, посредством которых в обществе обеспечивается реальное осуществление предоставленных гражданам демократических прав и свобод¹⁸⁶, их целевое назначение «заключается в обеспечении надлежащего функционирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»¹⁸⁷. Поэтому не случайно, что гарантии права работников (работающих) на осуществление трудовых функций в здоровых и безопасных условиях, как отмечается в правовой доктрине, носят императивный характер и реализуются не только государством, но и работодателями¹⁸⁸ и, разумеется, должны быть закреплены в положениях действующего законодательства и в наименованиях соответствующих глав. Более того, в рассматриваемых главах было бы правильным предусмотреть права и обязанности иных субъектов, участвующих в отношениях по охране труда (профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов, объединений работодателей), а также полномочия государства. Тем самым наименование глава 35 ТК РФ следует сформулировать следующим образом: «Права, гарантии их реализации и

¹⁸⁶ См.: Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юридическая литература, 1969. С. 10.

¹⁸⁷ Петров А.Я. Гарантии и компенсации: история, теория, право: учебник. М.: Проспект, 2024. С. 5.

¹⁸⁸ См.: Трудовое право России: учебник для бакалавров / Под общей редакцией Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 5-е издание, переработанное и дополненное. М.: Издательство Юрайт, 2013. С. 463.

обязанности субъектов охраны труда». Подобное наименование может быть воспринято законодателями Беларуси и Казахстана.

Нормы по управлению охраной труда и обеспечению внутреннего контроля за соблюдением требований охраны труда. С одной стороны, эти нормы предназначены для создания необходимых условий для полноценного развития отношений по охране труда. С другой стороны, они призваны обеспечить соблюдение различными субъектами норм об охране труда, предусмотренных различными правовыми актами, а также принятия незамедлительных мер по устранению выявляемых нарушений (внутренний контроль). Благодаря таким нормам определяется структура управления охраной труда, дается характеристика отдельным ее элементам, регламентируются права и обязанности субъектов, направления деятельности. Такие нормы закреплены в ст. 223 ТК РФ, ст. 202 ТК РК, ст. 20 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда», определяющих создание служб охраны труда в организации, введения должности специалиста по охране труда; в ст. 224 ТК РФ, регулирующей создание комитетов (комиссий) по охране труда; в ст. 203 ТК РК, регламентирующей создание производственного совета по безопасности и охране труда в организациях; в ст. 24 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда», регулирующей создание комиссий по охране труда. Вместе с тем наиболее системно данные нормы представлены в ТК РК, где выделены в отдельную главу 22 «Ведомственный контроль» (ст. ст. 201-203 ТК РК).

В целом нормы этой подгруппы регламентируют отношения по охране труда, направленные на организацию охраны труда, качественное управление системой охраны труда и обеспечение внутреннего контроля за соблюдением требований охраны труда. Тем самым, на наш взгляд, такие нормы формируют отдельный подинститут охраны труда в трудовом праве России, Беларуси и Казахстана. В связи с чем в Кодексах его целесообразно отразить обособленно в виде отдельной главы «Управление охраной труда и обеспечение внутреннего контроля за соблюдением требований охраны труда» в разделе X ТК РФ, разделе 4 ТК РК, в Законе РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда».

Нормы, регулирующие организацию и реализацию мероприятий по охране труда. Эти нормы регламентируют отношения, связанные с осуществлением мероприятий по охране труда¹⁸⁹ (проведение оценки условий труда, медицинских осмотров (обследований), обучения по охране труда, лечебно-профилактических мероприятий, обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты и другие). В России и Казахстане такие нормы закреплены как в трудовых кодексах (ст. ст. 219 - 221 ТК РФ, ст. ст. 183, 185 ТК РК), так и иных нормативных правовых актах. В Беларуси подобные нормы не отражены в ТК РБ, но закреплены в Законе РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» (ст. ст. 25, 27, 28) и иных нормативных правовых актах. Данные нормы предназначены для создания необходимых условий труда, обеспечивающих безопасность трудового процесса, предотвращение несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Благодаря таким нормам определяется структура мероприятий, которые должны выполняться субъектами отношений по охране труда (работником, работодателем, органами государственной власти и другими). По сути, именно эти структурные элементы исследуемого института несут превентивный характер охраны жизни и здоровья работников, так поддерживаемый международными организациями. Очевидно, что такие нормы в силу единого предназначения формируют отдельный подинститут охраны труда в трудовом праве России, Беларуси и Казахстана. В настоящее время подобные нормы не имеют обособленного оформления в разделах ТК РФ, ТК РК, в Законе РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда». На наш взгляд, это нарушает целостность структуры института охраны труда рассматриваемых государств и затрудняет применение на практике рассредоточенных норм для регулирования соответствующих отношений. Например, Г.В. Хныкин отмечал, что «ТК РФ непременно должен содержать специальную главу, посвященную лечебным и профилактическим обязанностям работодателя»¹⁹⁰. Разделяя указанную позицию,

¹⁸⁹ Реализация данных норм более подробно будет освещена в Главе 3 «Проблемы правового регулирования отношений по охране труда при реализации отдельных мероприятий по охране труда в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан».

¹⁹⁰ Хныкин Г.В. Профилактика жизни и здоровья работников как базовая идея правового института охраны труда // Законодательство. 2018. № 7. С. 43.

полагаем, что в широком смысле к таковым обязанностям вполне можно относить все мероприятия, указанные в определении понятия охраны труда (ст.209 ТК РФ). В связи с чем представляется актуальным введение в раздел X ТК РФ, раздел 4 ТК РК, в Закон РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» отдельной главы «Организация и реализация мероприятий по охране труда». Ее содержание должны составить нормы, закладывающие основы и отражающие суть проведения правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий.

Нормы по расследованию и учету несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний. В настоящее время данные нормы закреплены в главе 36.1 ТК РФ «Расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев», в Постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»¹⁹¹, в главе 20 ТК РК «Расследование и учет несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью». Как видим, подходы в закреплении данных норм в законодательстве рассматриваемых стран разнятся. В Беларуси - это подгруппа обособленных норм в отдельном нормативном правовом акте, в России и Казахстане – это группа обособленных в самостоятельную главу статей. Безусловно, в России такое закрепление указанных норм в ТК РФ вызывает ряд вопросов у специалистов трудового права. Так, некоторые представители юридической науки¹⁹² считают недостатком включение в ТК РФ располагающихся особняком положений ст. ст. 226-231, по способу выражения более соответствующих такой форме нормативного правового акта, как положение или даже инструкция. Указанные статьи, действительно, не совсем соответствуют общей концепции ТК РФ. Разумеется, отчасти можно

¹⁹¹ Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 «Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2004. № 8. 5/13691.

¹⁹² См.: Рыбаков А.Ю. Теоретические проблемы кодификации в трудовом праве России: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008. С. 134-135.

согласиться с А.Ю. Рыбаковым, который считает целесообразным принятие постановления Правительства РФ, утверждающего Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, либо соответствующей инструкции на уровне федерального органа исполнительной власти¹⁹³. Вместе с тем в России, Беларуси и Казахстане, как и во всем мире, проблемы обеспечения безопасных условий труда, предупреждения несчастных случаев, произошедших в процессе трудовой деятельности, профессиональных заболеваний, снижения производственно-обусловленной заболеваемости и, соответственно, связанных с ними экономических потерь остаются достаточно острыми. На наш взгляд, рассматриваемые нормы должны иметь закрепление в статьях основных кодифицированных актов о труде. Они закладывают основы в регламентации отношений по расследованию и учету несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и объединены в особую подгруппу норм, составляющих подинститут охраны труда рассматриваемых государств. В то же время, очевидна необходимость в уточнении используемой российским законодателем правовой категории «несчастные случаи», в особенности - «несчастные случаи на производстве». Непосредственно на производственные предприятия приходится только около половины несчастных случаев¹⁹⁴. Остальная часть несчастных случаев происходит в офисных помещениях различных организаций, где деятельность не связана ни с производством, ни с оказанием услуг. По сути, подобные случаи травмирования работников связаны не с производственными процессами, а трудовыми (как собственно и на производстве – с исполнением трудовых обязанностей). Более того, несчастные случаи могут произойти не только с работниками, но и с учащимися, и с членами производственных кооперативов и т.д. Видимо по этим причинам, в Казахстане аналогичная категория изложена в законодательстве как «несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью». По нашему мнению, данная формулировка позволяет

¹⁹³ См.: Рыбаков А.Ю. Указ. соч. С. 134-135.

¹⁹⁴ См.: Ф. № 7-травматизм «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях. Таблицы из бюллетеня «Производственный травматизм в Российской Федерации в 2023 году» // https://rosstat.gov.ru/working_conditions (дата обращения: 15.12.2024).

наиболее полно выразить суть норм. Правовая категория «несчастные случаи» является, на наш взгляд, слишком широкой и носит общий характер. Полагаем, воспользовавшись положительным опытом казахстанских коллег, в трудовом законодательстве России и Беларуси, следует правовую категорию «несчастные случаи», а также «несчастные случаи на производстве» заменить на более точную «несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью». Следовательно, необходимо внести изменения в названия главы 36.1 ТК РФ и ст. ст. 226 - 231 ТК РФ, а также в их содержание, заменив в тексте Кодекса правовые конструкции «несчастные случаи» и «микрповреждения (микротравмы)» на «несчастные случаи, связанных с трудовой деятельностью» и «микрповреждения (микротравмы), связанных с трудовой деятельностью». Кроме этого необходимо внести изменение в наименование Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 апреля 2022 г. № 223н, изложив его в следующей редакции: «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью». Соответствующие изменения необходимо внести и в текст указанного Приказа Минтруда России.

Кроме того, согласно ст. 210 ТК РФ одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является не только предупреждение травматизма, связанного с трудовой деятельностью, но и профессиональных заболеваний. Однако российский законодатель, несмотря на значимость данных норм для института охраны труда, отразил его в усеченном виде и не урегулировал отношения по расследованию и учету профессиональных заболеваний работников. Законодатель Казахстана в ряде статей, входящих в главу 20 «Расследование и учет несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью», закрепил расследование случаев профессиональных заболеваний. Однако, как можно заметить, в наименовании главы это не отразил. Нормы, расположены не изолированно от норм, регулирующих расследование и учет несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, что вызывает

обусловленные этим трудности в правоприменительной деятельности. Наиболее удачным в этом отношении представляется опыт Беларуси, где законодатель в ст. 32 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда», имеющей отсылочный (бланкетный) характер, предусмотрел нормы по расследованию и учету несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, профессиональных заболеваний, а также техническое расследование причин аварий, инцидентов на опасных производственных объектах. Так, в целях реализации указанной статьи принято и действует Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»¹⁹⁵. В нем установлены Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в виде общих положений (даны определения понятий «микротравма», «хроническое профессиональное заболевание», «производственная травма»; установлен круг лиц, на которых распространяются Правила, установлены случаи расследования и т.п.), а также отдельных – в отношении несчастных случаев со смертельным и тяжелом исходом, групповых (специальное расследование); в отношении остальных несчастных случаев; в отношении профессиональных заболеваний. Кроме того, Правилами предусмотрена отчетность о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, анализ причин их возникновения. Формы же необходимых при расследованиях документов утверждены Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 14 августа 2015 г. № 51/94 «О документах, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»¹⁹⁶.

¹⁹⁵ Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2004. № 8. 5/13691.

¹⁹⁶ Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 14 августа 2015 г. № 51/94 «О документах, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2015. № 8/30346.

Таким образом, восприятие опыта Беларуси по закреплению подгруппы норм об охране труда, регулирующих расследование и учет несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний, на наш взгляд, видится обоснованным. В перспективе следовало бы вместо отдельной главы в ТК РФ и ТК РК установить отдельную основную норму о расследовании и учете несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний. Кроме того, отметим, что российским и казахстанским законодателем уже разработаны и действуют нормативные правовые акты, устанавливающие порядок расследования и учета профессиональных заболеваний (в России - Постановление Правительства Российской Федерации от 5 июля 2022 г. № 1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников»¹⁹⁷, в Казахстане - Приказ Министра здравоохранения РК от 21 декабря 2020 года № ҚР ДСМ-301/2020 «Об утверждении правил экспертизы установления связи профессионального заболевания с выполнением трудовых (служебных) обязанностей»¹⁹⁸, Приказ Министра здравоохранения РК от 29 октября 2020 года № ҚР ДСМ-169/2020 «Об утверждении правил регистрации, ведения учета и отчетности случаев инфекционных, паразитарных заболеваний и (или) отравлений, неблагоприятных проявлений после иммунизации»¹⁹⁹. Следовательно, в России Федеральным законом²⁰⁰, необходимо утвердить единый порядок расследования и учета несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью (применительно ко всем видам деятельности и отраслям, а не как это установлено в настоящее время в отношении отдельных отраслей и

¹⁹⁷ Постановление Правительства Российской Федерации от 5 июля 2022 г. № 1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников» // СЗ РФ. 2022. № 28. Ст. 5121.

¹⁹⁸ Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 21 декабря 2020 года № ҚР ДСМ-301/2020 «Об утверждении правил экспертизы установления связи профессионального заболевания с выполнением трудовых (служебных) обязанностей» // Эталонный контрольный банк НПА РК в электронном виде, 28.12.2020. №150268.

¹⁹⁹ Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 29 октября 2020 года № ҚР ДСМ-169/2020 «Об утверждении правил регистрации, ведения учета и отчетности случаев инфекционных, паразитарных заболеваний и (или) отравлений, неблагоприятных проявлений после иммунизации» // Эталонный контрольный банк НПА РК в электронном виде, 05.11.2020. № 148056.

²⁰⁰ Федеральный закон, как наиболее приемлемый вид нормативных правовых актов, предложен по причине поддержания позиции законодателя в части урегулирования общих отношений по охране труда на уровне Федерального закона, как это сделано, например, относительно отношений по специальной оценке условий труда.

организаций), и профессиональных заболеваний (с отменой действующего Постановления Правительства РФ). В данном нормативном правовом акте следует, по нашему мнению, отразить основные понятия (несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью; профессиональное заболевание; круг лиц, на которых распространяется порядок; случаи, подлежащие расследованию и учету; алгоритм действий работодателя при расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональными заболеваниями; формирование комиссии и непосредственное расследование несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, и профессиональным заболеванием; обязательный блок вопросов, подлежащих исследованию; перечень документов, формируемых по результатам расследования; специальный порядок расследования при групповом, несчастном случае с тяжелым или смертельным исходом, связанными с трудовой деятельностью и т.д. За основу также можно взять положения статей ТК РФ (ст. ст. 226 - 231). Казахстанскому законодателю также можно рассмотреть изложенное предложение, учитывая положения ТК РК (ст. ст. 186 - 190). При этом действующие акты профильных министерств России и Казахстана, устанавливающие формы документов, необходимых для расследования таковых несчастных случаев, - Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 апреля 2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»²⁰¹ и Приказ Министра здравоохранения и социального развития РК от 28 декабря 2015 г. № 1055 «Об утверждении форм по оформлению материалов расследования

²⁰¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 апреля 2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» // Официальный интернет-портал правовой информации (pravo.gov.ru). № 0001202206010028.

несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью»²⁰², могли бы служить гармоничным дополнением к предлагаемому Порядку.

Нормы специального назначения в сфере охраны труда. Они устанавливают дополнительные права, гарантии их реализации и обязанности для субъектов, либо устанавливают специальные требования охраны труда. Специальными отношения по охране труда становятся в зависимости от субъективных факторов - функциональных особенностей организма определенных категорий работников (женщины, несовершеннолетние, лица с пониженной трудоспособностью и другие); объективных факторов – условий труда, характера труда, вида работ (труд во вредных условиях, тяжелый труд, дистанционный труд, надомный и т.д.), отрасли экономики (сельское хозяйство, строительство и др.). Поскольку специальные отношения по охране труда обособлены, отличаются от остальных отношений спецификой, то и нормы, по нашему мнению, их регламентирующие должны быть сосредоточены в отдельную подгруппу – в подинститут.

Нормы, регулирующие специальные отношения, обусловленные субъективными факторами, традиционно включаются в структуру института охраны труда. Хотя в ТК РФ и ТК РБ особая охрана отдельных субъектов труда ныне получила закрепление в разделе «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» (в ТК РФ - раздел XII, в ТК РБ - раздел III). В ТК РК – особенности регулирования труда женщин и несовершеннолетних определены в разделе «Безопасность и охрана труда» ст. 182 ТК РК, устанавливающей права и обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда. Полагаем, расположение таких норм в разделе, посвященном регулированию отношений по охране труда, является вполне оправданным. Кроме того, отдельные подобные нормы закреплены в нормативных правовых актах России - Приказе Минтруда России от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда

²⁰² Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 г. № 1055 «Об утверждении форм по оформлению материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью» // Информационно-правовая система «Әділет». 26.01.2016. № 97728.

женщин»²⁰³, Постановлении Правительства России от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»²⁰⁴, Постановлении Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»²⁰⁵; в Беларуси – в Постановлении Министерства здравоохранения РБ от 13 октября 2010 г. № 133 «Об установлении предельных норм подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную»²⁰⁶; в Казахстане - в Приказе Министра здравоохранения и социального развития РК от 8 декабря 2015 г. № 944 «Об утверждении списка работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельных норм переноски и передвижения тяжестей работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, и предельных норм подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами»²⁰⁷. Необходимо также отметить, что если нормы об охране труда в России, Беларуси и Казахстане, учитывающие функциональные особенности организма в отношении женщин и несовершеннолетних, нашли свое отражение в специальных нормативных правовых актах, то в отношении граждан с ограниченными возможностями здоровья, либо работающих пенсионеров – нет. При этом численность, например, работающих пенсионеров, как свидетельствуют аналитические и статистические данные, в России и Беларуси довольно высокая

²⁰³ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» // Официальный интернет-портал правовой информации. (www.pravo.gov.ru). 15.08.2019.

²⁰⁴ Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» // СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1131.

²⁰⁵ Постановление Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Российская газета. 1999. № 147.

²⁰⁶ Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 октября 2010 г. № 133 «Об установлении предельных норм подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную» // Национальный реестр правовых актов РБ. 2010. № 8/22874.

²⁰⁷ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 8 декабря 2015 г. № 944 «Об утверждении списка работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельных норм переноски и передвижения тяжестей работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, и предельных норм подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами» // Информационно-правовая система «Әділет». 2016. № 97676.

(в России – 7,8 млн. чел.²⁰⁸; в Беларуси – 445 тыс. чел.²⁰⁹). Одновременно с этим, в своих исследованиях С.Ю. Чуча, Р.В. Кирсанов, Д.В. Черняева отмечают важность данной категории в поддержании экономики современных государств. Имеющийся у работников-пенсионеров широкий профессиональный и личный опыт, подтвержденный практикой, а не теорией, способен обеспечить работодателям конкурентные преимущества²¹⁰. Вместе с тем состояние здоровья, биологические и физиологические возможности такой категории работников снижены в силу возрастных особенностей.

В связи с этим считаем необходимым закрепить в законодательстве России специальные нормы о предельно допустимых нагрузках при подъеме и перемещении тяжестей вручную, а также перечни тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается, либо ограничивается применение труда лиц, достигших пенсионного возраста, с ограниченными возможностями здоровья. Подобные нормы следовало бы установить приказами Минтруда России: «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается, либо ограничивается применение труда лиц, достигших пенсионного возраста», «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается, либо ограничивается применение труда лиц с ограниченными возможностями здоровья», «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц, достигших пенсионного возраста при подъеме и перемещении тяжестей вручную», «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц с ограниченными возможностями здоровья при подъеме и перемещении тяжестей вручную». Также целесообразно в ТК РФ отразить нормы,

²⁰⁸ Численность пенсионеров, состоящих на учете в системе СФР, по категориям пенсионеров // URL: https://sfr.gov.ru/info/statistics/pension_provision_sfr (дата обращения: 15.12.2024).

²⁰⁹ Минтруда и соцзащиты: сколько в Беларуси работающих пенсионеров // URL: <https://normativka.by/lib/news/63156> (дата обращения: 15.12.2024).

²¹⁰ См.: Чуча С.Ю., Кирсанов Р.В. Особенности регулирования труда работников пожилого возраста: к вопросу о необходимости совершенствования российского законодательства в контексте обеспечения социальной безопасности // Юридическая мысль. 2019. № 1 (III). С. 83; Черняева Д.В. Повышение пенсионного возраста как элемент пенсионной реформы: сравнительно-правовой анализ // Трудовое право. 2010. № 6. С. 23 – 29.

регулирующие отношения с лицами, достигшими пенсионного возраста, с ограниченными возможностями здоровья в разделе, посвященном охране труда. Учитывая это, целесообразно дополнить ч. 10 ст. 216.1 ТК РФ, уточнив ее содержание в следующей редакции: «В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников (женщин, лиц в возрасте до восемнадцати лет, с ограниченными возможностями здоровья, достигшими пенсионного возраста) запреты и ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; ... и далее по тексту действующей редакции». Аналогичные изменения нормативных правовых актов, регулирующих вышеуказанные отношения, могли бы предусмотреть белорусский и казахстанский законодатели.

Нормы, регулирующие специальные отношения, обусловленные объективными факторами, расположены в разделе, посвященном регулированию отношений по охране труда в ТК РФ и ТК РК, а также в главе 4 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда». Примером таких норм являются нормы, закрепленные в ст. ст. 219 - 222 ТК РФ; ст. ст. 15 - 16.2 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда»; ст. 185 ТК РК и др. Как видим эти нормы, регламентирующие специальные отношения, разобщены в законодательстве рассматриваемых стран. Однако основы регулирования таких отношений следует, на наш взгляд, закрепить в трудовых кодексах в виде обособленной главы (раздела) «Охрана труда особого назначения» (в России - в разделе X «Охрана труда», в Беларуси - в главе 16 «Охрана труда», в Казахстане – в разделе 4 «Безопасность и охрана труда»).

Таким образом, анализ норм охраны труда как института трудового права России, Беларуси и Казахстана в предложенном нами разрезе структурированных подгрупп, в большей своей части представляющих подинституты, и отмеченная важность их внешнего проявления в действующих нормативных правовых актах с

соблюдением этого общего подхода, позволяют констатировать необходимость изменения структуры раздела X «Охрана труда» ТК РФ. Полагаем, раздел X «Охрана труда» ТК РФ должен состоять из 5 глав: Глава 33. Основные понятия; Глава 33-1. Общие права, гарантии их реализации и обязанности субъектов отношений по охране труда; Глава 34. Управление охраной труда и обеспечение внутреннего контроля за соблюдением требований охраны труда; Глава 35. Организация и реализация мероприятий по охране труда; Глава 36. Охрана труда особого назначения. Подобная структура может быть воспринята законодателями Республики Беларусь и Республики Казахстан.

Удачность приведенной «конструкции» видится в том, что она гармонично сочетается с приведенной классификацией норм института охраны труда и взаимосвязана с регулируемыми ими соответствующими видами отношений.

§2. Законодательство об охране труда и его система

Нормы института охраны труда, как и иных правовых институтов России, Беларуси и Казахстана объективно проявляют себя именно в формулировках статей законов и иных нормативных правовых актов, которые являются продуктом деятельности государства²¹¹. Поскольку институт охраны труда является структурно-оформленной частью трудового права как отрасли права, то и его нормы, закрепленные в основном отраслевом кодифицированном нормативном правовом акте – ТК РФ (ТК РБ, ТК РК), в иных нормативных правовых актах, целесообразно рассматривать не просто через их совокупность, а через упорядоченную взаимосвязанную структурированную систему законодательства.

Следует отметить, что понятие «система законодательства» широко используется в научной правовой доктрине, различных нормативных правовых актах и правоприменительной практике рассматриваемых стран. Однако четкого

²¹¹ См.: Общая теория государства и права: учебник / Под общ. ред. В.А. Кучинского. Минск: Интегралполиграф, 2009. С. 238.

однозначного трактования данная правовая категория не получила. Поэтому необходимо первоначально определить содержательную часть правовой категории «система законодательства об охране труда», а затем определить возможность ее унифицированного использования для рассматриваемых государств, что имеет не только теоретическое, но и важное практическое значение. Поскольку формулировка понятия включает в себя несколько элементов, то целесообразно рассмотреть каждый из них.

В общей теории права России, Беларуси и Казахстана понятие «законодательство» рассматривается в широком и узком значениях. Придерживаясь «широкого» подхода, одни ученые исследуемых государств предлагают под законодательством понимать всю совокупность нормативных форм права, т.е. нормативных правовых актов, которыми устанавливаются (изменяются или отменяются) определенные юридические нормы²¹². Другие считают, что законодательство – форма существования, прежде всего правовых форм, средство придания им определенности и объективности, их организации и определения в конкретные правовые акты²¹³. Третьи представляют законодательство как систему установленных или санкционированных государством общеобязательных, формально-определенных правил поведения общего характера (норм), соблюдение которых обеспечивается и гарантируется государством²¹⁴. Сторонники «узкого» понимания законодательства рассматривают его в научной литературе как совокупность законов²¹⁵ (в России – как правило федеральных законов и законов субъектов РФ²¹⁶) или как совокупность законов, указов Президента и постановлений Правительства²¹⁷.

²¹² См.: Венгеров А.Б. Теория государства и права: Учебник для юридических вузов. 3-е изд. М.: Юриспруденция, 2000. С. 210; Бибило В.Н. Теория государства и права. Минск: Право и экономика, 2015. С. 117; Жук М.С. Форма выражения института права // Общество и право. 2010. № 1(28). С. 140.

²¹³ См.: Общая теория государства и права: Академ. курс: В 2 т. / под ред. М.Н. Марченко. Т. 2. Теория права. М.: Издательство «Зерцало». 1998. С. 237.

²¹⁴ См.: Теория государства и права (курс лекций): учебно-методическое пособие / сост.: Г.Б. Ахмеджанова, Б.Х. Олжабаев. Павлодар: Кереку, 2010. С. 53.

²¹⁵ См.: Тихомиров Ю.А. Юридическая коллизия. М.: Манускрипт, 1994. С. 33.

²¹⁶ См.: Пресняков М.В. Правовая определенность как системное качество российского законодательства // Журнал российского права. 2009. № 5. С. 34.

²¹⁷ См.: Лукьянова Е.А. Указное право как российский политический феномен // Журнал российского права. 2001. № 10. С. 56.

В нормативных правовых актах России также прослеживается два подхода понимания (узкий и широкий), наполненных различным содержанием. Законодательство в «узком» смысле может быть представлено в виде одного федерального закона в форме кодекса²¹⁸; либо в виде совокупности федеральных законов во главе с отраслевым кодексом²¹⁹; либо в виде совокупности Конституции России, одного (нескольких) федеральных конституционных законов, иных федеральных законов, включая отраслевой кодекс²²⁰, или Конституции России, нескольких отраслевых кодексов и иных федеральных законов²²¹; либо федерального закона (кодекса) или федеральных законов (включая кодекс) и законов субъектов Российской Федерации²²². В «широком» смысле законодательство может быть представлено в качестве совокупности федеральных законов (включая кодекс), иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации²²³; либо в виде совокупности федеральных законов (включая кодекс), указов Президента Российской Федерации, постановлений Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов федеральных исполнительных органов власти²²⁴; либо в виде совокупности федеральных законов (включая кодекс), указов Президента Российской Федерации, постановлений Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов федеральных исполнительных органов власти, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных

²¹⁸ См.: ст.1 Уголовного кодекса Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

²¹⁹ См.: ч. 2 ст. 3 Гражданского кодекса Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301; ч. 1 ст. 2 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации от 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 52 (ч. I). Ст. 4921.

²²⁰ См.: ч. 1 ст. 1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532; ч. 2 ст. 3 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации от 24 июля 2002 г. № 95-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3012.

²²¹ См.: ст. 2 Кодекса внутреннего водного транспорта Российской Федерации от 07 марта 2001 г. № 24-ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 11. Ст. 1001.

²²² См.: ч. 1 ст. 1.1 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 1; ст. 5 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3; ч. 1 ст. 2 Земельного кодекса Российской Федерации от 25 октября 2001 г. № 136-ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 44. Ст. 4147 и др.

²²³ См.: ч. 1 ст. 3 Градостроительного кодекса Российской Федерации от 29 декабря 2004 г. № 190-ФЗ // СЗ РФ. 2005. № 1 (часть I). Ст. 16.

²²⁴ См.: ч. 1 ст. 2 Воздушного кодекса Российской Федерации от 19 марта 1997 г. № 60-ФЗ // СЗ РФ. 1997. № 12. Ст. 1383.

правовых актов органов местного самоуправления²²⁵; либо законодательство состоит из Конституции России, отраслевого федерального кодекса, общепризнанных норм и принципов международного права, а также международных договоров Российской Федерации²²⁶.

Вместе с тем И.В. Михайловский столетие назад отмечал: «Закон есть одно из видовых понятий, и если обыватель может называть законами всякую юридическую норму, то для юриста это недопустимо. Наука должна точно устанавливать смысл понятий, классифицировать их и тщательно относиться к терминологии»²²⁷. На наш взгляд, максимально широкое определение понятия «законодательство» лишает эту категорию целостности, делает ее неточной. Широкий подход, по сути, допускает уравнивание закона и иных нормативных правовых актов, что, по нашему мнению, не должно быть присуще правовому государству. Поэтому и в юридической науке, и праве, и в нормативных правовых актах понятие законодательства должно иметь единообразное понимание (соответствующее толкование), раскрывать истинную суть своего содержания, отраженную более точно в узком значении.

В Беларуси и Казахстане понятие законодательства имеет официальную трактовку на республиканском уровне (в Беларуси – ст. 3 Закона РБ от 17 июля 2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах»²²⁸; в Казахстане - ст. 1 Закона РК от 6 апреля 2016 г. № 480-V «О правовых актах»)²²⁹. Безусловно, такой подход позволяет использовать и применять в различных правовых актах и в актах правоприменительной практики единое общее понятие. В связи с чем обеспечивается единообразное понимание данного термина, что позволяет избежать разночтения на практике, либо злоупотребления в применении

²²⁵ См.: ч. 2 ст. 5 Жилищного кодекса Российской Федерации от 29 декабря 2004 г. № 188-ФЗ // СЗ РФ. 2005. № 1 (часть I). Ст. 14; ст. 2 Бюджетного кодекса Российской Федерации от 31 июля 1998 г. № 145-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3823.

²²⁶ См.: ч. 1 и 3 ст. 1 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации от 18 декабря 2001г. № 174-ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 52 (часть I). Ст. 4921.

²²⁷ Михайловский И.В. Очерки философии права. Т. 1. Томск: Издание книжного магазина В.М. Посохина, 1914; Марченко М.Н., Дерябина Е. М. Теория государства и права: учебно-методическое пособие. М.: Проспект, 2012. С. 374.

²²⁸ См.: Закон Республики Беларусь от 17 июля 2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах» // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. 2018. 2/2568.

²²⁹ См.: Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 г. № 480-V «О правовых актах» // Ведомости Парламента РК. 2016. № 7-I. Ст. 46.

нормативного материала. Так, в Законе РБ от 17 июля 2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах» законодательство определено как «система нормативных правовых актов, характеризующаяся их внутренней согласованностью, иерархией и обеспечивающая правовое регулирование общественных отношений». В этом же законе легально установлена дефиниция нормативного правового акта, которым является «официальный документ установленной формы, принятый (изданный) нормотворческим органом (должностным лицом) в пределах его компетенции или референдумом с соблюдением предусмотренной законодательством процедуры, который направлен на установление, изменение, официальное толкование, приостановление, возобновление, продление и прекращение действия норм права как общеобязательных правил поведения постоянного или временного характера, рассчитанных на индивидуально не определенный круг лиц и неоднократное применение». В Законе РК от 6 апреля 2016 г. № 480-V «О правовых актах» дается иная трактовка законодательства, которое определяется в виде «совокупности нормативных правовых актов, принятых в установленном порядке». При этом нормативным правовым актом выступает «письменный официальный документ установленной формы, принятый на республиканском референдуме либо уполномоченным органом, устанавливающий нормы права, изменяющий, дополняющий, прекращающий или приостанавливающий их действие»²³⁰. Как видим, понятие законодательства, официально установленное в Беларуси, по сути, выходит за рамки буквального понимания правовой категории «законодательство», поскольку подразумевает под собой не просто совокупность нормативных правовых актов, а их систему, основанную на иерархичности и согласованности. Исходя из этого, подход законодателя Казахстана в изложении рассматриваемого понятия является, по нашему мнению, более точным. Особого внимания заслуживает также то, что им даны определения не только понятий законодательства, закона, нормативного правового акта, их уровней, но и предпринята попытка официально установить состав системы законодательства,

²³⁰ Там же.

включающей, как следует из Закона РК от 6 апреля 2016 г. № 480-V «О правовых актах»: «Конституцию Республики Казахстан, соответствующие ей законодательные акты, иные нормативные правовые акты, в том числе нормативные постановления Конституционного Совета Республики Казахстан и Верховного Суда Республики Казахстан»²³¹. Кроме того, в отмеченном Законе отдельно выделена статья, посвященная иерархии нормативных правовых актов (ст.10 Закона РК от 6 апреля 2016 г. № 480-V «О правовых актах»).

Анализ термина «законодательство», используемого в Беларуси и Казахстане, несмотря на определенные отличия в формулировках, показал, что он представлен в нормативных правовых актах в «широком» значении. Тем самым отчетливо прослеживается преемственность в подходе его понимания, выработанного советской наукой и взятого за основу современными законодателями указанных стран.

В России по причине отсутствия официальной общей дефиниции рассматриваемого понятия необходимо проанализировать положения ТК РФ для того, чтобы определить в какой интерпретации оно используется применительно к регулированию отношений по охране труда. Так, в ст. 5 ТК РФ, посвященной источникам трудового права, определен состав трудового законодательства - федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации. Исходя из этого вполне понятно, что законодателем заложен узкий смысл трактования трудового законодательства (исключительно законы), в основе которого прослеживается четкое разграничение понятий «трудовое законодательство» и «иные акты, содержащие нормы трудового права». В силу того, что в России законодательство об охране труда входит в трудовое законодательство (ст. 5 ТК РФ), то логично предположить, что оно может состоять также только из законов.

Одновременно с этим, содержание указанной статьи не позволяет четко установить в какой части (полностью, либо частично) законодательство об охране труда России входит в состав трудового законодательства. Сомнения подтверждаются тем, что законодательство об охране труда включает в себя

²³¹ Там же.

законодательные акты, принятые в рамках других отраслей права. Однако, исходя из смысла ст. 5 ТК РФ, трудовое законодательство состоит из соответствующих нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Полагаем, такие законы по своей отраслевой принадлежности могут относиться как к актам трудового права, так и к актам иных отраслей права, но содержать правовые нормы о труде, охватывающие нормы об охране труда. Некоторые авторы отмечают, что «в законодательстве возрастает удельный вес актов с комплексными нормами. Включение в тексты законов норм разных отраслей права не нарушает принцип их «нормативной чистоты»²³². И, действительно, ряд федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, включенных в законодательство об охране труда, не относятся в целом по отраслевой принадлежности к трудовому праву, но содержат отдельные нормы трудового права об охране труда. Например, федеральные законы, содержащие государственные нормативные требования охраны труда и направленные на обеспечение безопасности граждан, защиту окружающей среды при использовании атомной энергии, проведение работ на опасных производственных объектах, в цехах, на участках, где получают, используются, перерабатываются, хранятся, уничтожаются, транспортируются опасные вещества и ряд других²³³, либо законы об охране труда субъектов Российской Федерации. Полагаем, законодательство об охране труда в России полностью охватывается трудовым законодательством. Поскольку институт охраны труда является элементом системы отрасли трудового права, то, очевидно, что его нормы являются частью норм трудового права и находят отражение в нормативных правовых актах, различной отраслевой направленности.

²³² Ноздрачёв А.Ф. Административно-правовые режимы в государственном социально-экономическом управлении // Законодательство и экономика. 2016. № 12. С. 7-44.

²³³ См.: Федеральный закон от 20 июня 1996 г. № 81-ФЗ «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности» // СЗ РФ. 1996. № 26. Ст. 3033; Федеральный закон от 2 мая 1997 г. № 76-ФЗ «Об уничтожении химического оружия» // СЗ РФ. 1997. № 18. Ст. 2105; Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3588; Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» // СЗ РФ. 1999. № 14. Ст. 1650.

Следовательно, законодательство об охране труда России, состоящее из законов трудового права, так и из законов иных отраслей права, но содержащих правовые нормы об охране труда, являющихся частью трудовправовых норм, полностью входит в состав российского трудового законодательства. Поскольку структурными единицами законодательства являются законы, содержащие не только нормы об охране труда, то законодательство об охране труда, как совокупность таких законов, носит комплексный характер²³⁴.

Законодательство по безопасности и охране труда (далее – законодательство об охране труда) Казахстана будет выглядеть иначе. Согласно ст. 2 ТК РК «трудовое законодательство Республики Казахстан основывается на Конституции Республики Казахстан и состоит из настоящего Кодекса (ТК РК), законов Республики Казахстан и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан»²³⁵. На основании данной статьи «запрещается включение в другие законы Республики Казахстан норм, регулирующих трудовые отношения, отношения социального партнерства и охраны труда, кроме случаев, предусмотренных настоящим Кодексом»²³⁶. В соответствии ст. 8 ТК РК «регулирует отношения: трудовые; непосредственно связанные с трудовыми; социального партнерства; по безопасности и охране труда»²³⁷. Следовательно, законодательство об охране труда, также как и в России, охватывается трудовым законодательством.

В отношении законодательства об охране труда Беларуси невозможно однозначно сказать, что оно включается в систему трудового законодательства рассматриваемого государства. Так, система белорусского законодательства об охране труда шире системы трудового законодательства, что следует из ст. 2 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» и ст. 7 ТК РБ, поскольку

²³⁴ Голенских С.А. Особенности правового регулирования охраны труда в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан // Труд и социальные отношения. 2017. № 6. С. 124.

²³⁵ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V // Казахстанская правда. 2015.

²³⁶ Там же.

²³⁷ Исходя из сказанного в Главе 1 §1 настоящего исследования, отношения по охране труда входят в предмет трудового права РК и регулируются нормами трудового права, закрепленными в трудовом законодательстве. Следовательно, законодательство об охране труда будет являться неотъемлемой частью трудового законодательства Казахстана.

состоит из Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда», ТК РБ, Гражданского кодекса РБ, других нормативных правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в области охраны труда. Исходя из смысла ст. 7 ТК РБ в систему трудового законодательства не входит Гражданский кодекс РБ.

Как видим, основное отличие законодательства рассматриваемых стран состоит в составе входящих в него нормативных правовых актов, отличающихся по юридической силе, и в его полном (Россия, Казахстан), либо частичном (Беларусь) включении в национальное трудовое законодательство.

Для того, чтобы правильно представить систему законодательства об охране труда, необходимо уяснить понимание слова «система». Этот термин является универсальным, используемым в самых различных отраслях человеческих знаний. Большинство сформулированных определений рассматриваемого понятия основаны на идеях основоположника общей теории систем Л. фон Берталанфи. В качестве обязательных признаков системы известный исследователь выделял наличие множественности элементов и связей (отношений, взаимодействия) между ними, тем самым определяя систему как комплекс взаимодействующих элементов²³⁸. В качестве дополнительного признака системы в литературе довольно часто выделяют «единство», которое нередко отождествляется с таким критерием как «целостность»²³⁹. Думаем с этим следует согласиться, поскольку эти характеристики в одинаковой степени отражают определенный уровень связанности элементов системы. Это, в свою очередь, позволяет им существовать как целостное множественное образование. Некоторые исследователи обоснованно отмечают в качестве признака системы ее иерархичность²⁴⁰. Это означает возможность рассмотрения входящих в нее компонентов в виде

²³⁸ См.: Л. фон Берталанфи. Общая теория систем: критический обзор. В сборнике переводов Исследования по общей теории систем. М.: Прогресс, 1969. С. 23-82.

²³⁹ См.: Кузьмин В.П. Указ. соч. С.257; 174. Очерки по диалектическому материализму [Текст] / Отв. ред. проф. И. Д. Андреев; АН СССР. Кафедра философии. М.: Наука, 1977. С. 416-418; Калошин П.Н. Материалистическая диалектика и системный подход. Ташкент: Изд-во «ФАН» Узбекской ССР, 1985. С. 71.

²⁴⁰ См.: Садовский В.Н. Основания общей теории систем / Отв. ред. д.ф.н, профессор А.И. Уемов. М: Изд-во «Наука», 1974. С. 233.

отдельных систем, а самой системы как одного из элементов более широкой системы.

Обращаясь к пониманию системы законодательства об охране труда России, Беларуси и Казахстана как части внутригосударственной системы законодательства, можно действительно представить ее в качестве целостного комплекса упорядоченных по иерархии взаимодействующих элементов.

При этом требует дополнительного уточнения состав элементов, через которые непосредственно и раскрывается понятие системы законодательства об охране труда в РФ, РБ и РК. Под элементами системы традиционно принято понимать такие ее компоненты, которые признаются в качестве первичных. Однако в правовой доктрине вопрос о наименьшем компоненте системы законодательства является дискуссионным. Одни ученые считают таким элементом норму права²⁴¹, другие - нормативно-правовое предписание²⁴², некоторые - нормативный акт²⁴³, иные относят к элементам системы законодательства и статьи закона, и нормативные правовые акты²⁴⁴. На наш взгляд, минимальным компонентом системы законодательства, в том числе и охраны труда, следует считать именно нормативный правовой акт, а при понимании законодательства в узком значении - закон. Правильность изложенного мнения находит подтверждение в действующих Трудовых кодексах РФ, РБ и РК (ст. 5 ТК РФ, ст. 2 ТК РК, ст. 7 ТК РБ). Подобная позиция основывается на том, что нормы права являются элементом права как содержания, а не законодательства как формы. По этой причине они не могут выступать наименьшей единицей системы законодательства.

Таким образом, под системой законодательства об охране труда в России следует понимать целостный комплекс упорядоченных по иерархии

²⁴¹ См.: Мицкевич А.В. Акты высших органов Советского государства. М.: Юридическая литература, 1967. С. 31.

²⁴² См.: Давыдова М.Л. Правовая норма и нормативно-правовое предписание: проблема соотношения // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 5: Юриспруденция. 2006. № 3. С. 55.

²⁴³ См.: Шебанов А.Ф. Система законодательства как научная основа кодификации // Советское государство и право. 1971. № 12. С. 32.

²⁴⁴ См.: Систематизация хозяйственного законодательства / отв. редактор С.Н. Братусь. М.: Юридическая литература. 1971. С. 50.

взаимодействующих законодательных актов, содержащих нормы трудового права об охране труда и регулирующих отношения по охране труда. В свою очередь система законодательства по охране труда, следуя признаку иерархичности, входит в систему российского трудового законодательства.

Понятие системы законодательства об охране труда для Беларуси и Казахстана может быть общим. Его предлагается сформулировать как целостный комплекс упорядоченных по иерархии взаимодействующих законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права об охране труда и регулирующих отношения по охране труда.

Несмотря на различный состав нормативных правовых актов по юридической силе, входящих в систему законодательства об охране труда рассматриваемых государств, общим является то, что эта система регулирует отношения по охране труда.

Сущность системы законодательства раскрывается, как правило, путем анализа ее структуры. При этом система законодательства, как справедливо отмечал Л.С. Явич, не обязательно должна совпадать с системой права, ибо имеется еще одно ее назначение – удобство пользования и изучения²⁴⁵. Между тем структура системы законодательства в литературе традиционно описывается через категории горизонтальной (основными элементами которой являются институты и отрасли законодательства, а также «их различные модификации и переходные формы между ними») и вертикальной структур (построение нормативного материала в зависимости от иерархии правотворческих органов)²⁴⁶.

Структура системы законодательства об охране труда России, исходя из ее понятия, включает два уровня – федеральный (федеральные законы, в том числе ТК РФ) и региональный (законы субъектов Российской Федерации).

Ведущее место в структуре первого уровня системы законодательства об охране труда в России занимает ТК РФ, как основной закон, непосредственно регулирующий отношения по охране труда. Он, как отмечают некоторые авторы,

²⁴⁵ См.: Явич Л.С. Основы знаний о советском государстве и праве. Л.: Издательство ЛГУ, 1979. С. 53.

²⁴⁶ Система советского законодательства / Под ред. И.С. Самощенко. М.: Юридическая литература, 1980. С. 20.

«является актом национального согласия, результатом компромисса определенных политических сил», сохранивший «основные концептуальные положения прежнего трудового законодательства, направленные на обеспечение трудовых прав работников и их гарантий», но учитывающий интересы работодателя на принятие им самостоятельных решений, «направленных на повышение эффективности производства и рационального использования труда работников»²⁴⁷. Основная часть норм трудового права об охране труда, содержится в разделе X ТК РФ, который так и называется «Охрана труда».

Среди законов, входящих в структуру первого уровня системы законодательства об охране труда России и содержащих нормы трудового права об охране труда, можно выделить такие федеральные законы как Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и другие²⁴⁸.

Действующие федеральные законы можно сгруппировать следующим образом:

- 1) по проведению специальной оценки условий труда²⁴⁹;

²⁴⁷ Научные концепции развития российского законодательства: монография / Отв. ред. академик РАН, д.ю.н., проф. Т.Я. Хабриева, д.ю.н., проф. Ю.А. Тихомиров; 7-е изд. доп. и перераб. М.: ИД Юриспруденция, 2019 // URL: <http://home.garant.ru/#/document/57297918/paragraph/1:14> (дата обращения: 29.09.2018).

²⁴⁸ Например, Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6991; Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803; Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 48. Ст. 6724; Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3588; Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» // СЗ РФ. 1999. № 14. Ст. 1650.

²⁴⁹ См.: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6991; Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 ноября 2023 г. № 817н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 30.11.2023; Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 июня 2021 г. № 406н «О форме и Порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 29.07.2021. № 0001202107290020 и др.

2) по социальному страхованию (с пострадавшими при выполнении трудовой деятельности или получивших профзаболевание, по поводу установления порядка финансово-экономического стимулирования работодателя через систему скидок и надбавок к страховым тарифам, по финансированию предупредительных мероприятий с частичным использованием средств Фонда пенсионного и социального страхования и др.)²⁵⁰;

3) по проведению обязательных медицинских осмотров²⁵¹;

4) по обеспечению безопасного функционирования опасных производственных объектов²⁵²;

5) по санитарно-эпидемиологическому обеспечению, устанавливающие требования к эксплуатации производственных, общественных помещений, зданий, сооружений, оборудования и транспорта, к условиям труда; обязанностей работодателей по проведению производственного контроля, гигиеническому обучению работников, разработке и проведению санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий²⁵³.

²⁵⁰ Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803; Приказ СФР от 11 марта 2025 г. № 278 «Об утверждении Административного регламента Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по предоставлению государственной услуги «Принятие решения о финансовом обеспечении предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также возмещение произведенных расходов на оплату предупредительных мер» // Официальный интернет-портал правовой информации. ([www.pravo.gov.ru](http://pravo.gov.ru)). <http://pravo.gov.ru>, 10.04.2025 и др.

²⁵¹ Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 48. Ст. 6724; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 29.01.2021. № 0001202101290043 и др.

²⁵² Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3588; Постановление Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2020 г. № 2168 «Об организации и осуществлении производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности» // СЗ РФ. 2020. № 52 (часть I). Ст. 8851; Постановление Правительства Российской Федерации от 28 октября 2009 г. № 846 «Об утверждении Правил расследования причин аварий в электроэнергетике» // СЗ РФ. 2009. № 44. Ст. 5243 и др.

²⁵³ См.: Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» // СЗ РФ. 1999. № 14. Ст. 1650; Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 13 июля 2001 г. № 18 «О введении в действие санитарных правил - СП 1.1.1058-01» // Российская газета. 2001. № 222 и др.

Анализ структурных элементов данной системы показывает, что она не лишена недостатков. Основное упущение, на наш взгляд, связано с отсутствием четких критериев урегулированности тех или иных отношений по охране труда федеральным законом. Например, если обратиться к отношениям по специальной оценке условий труда, как разновидности отношений по охране труда, то можно отметить, что они урегулированы Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»²⁵⁴. Тем самым подчеркивается их особое значение для сохранения жизни и здоровья работников, что нисколько не вызывает сомнений. В то же время, если обратиться к иным подвидам отношений по охране труда (отношения, связанные с обучением по охране труда, отношения по проведению и прохождению предварительных и периодических медицинских осмотров, отношения по расследованию и учету несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью и др.), то можно отметить, что их роль в сохранении жизни и здоровья работников абсолютно не меньше. Однако отношения, например, связанные с обучением по охране труда, урегулированы не специальным федеральным законом, а Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»²⁵⁵, а отношения по проведению и прохождению предварительных и периодических медицинских осмотров - Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых

²⁵⁴ Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6991.

²⁵⁵ Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»// Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 2021. № 0001202112290004.

проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»²⁵⁶.

Таким образом, в вопросе правового регулирования отношений по охране труда необходим системный подход, разграничивающий общие и специальные аспекты. Одним из оптимальных решений при выборе вида нормативного правового акта является, на наш взгляд, его соотнесение с подвидами отношений по охране труда, на регламентацию которых он направлен. Так, отношения общего характера по охране труда, как стандартные базовые отношения, необходимо урегулировать на уровне федерального закона, а отношения специального характера, требующие дополнительной защиты со стороны государства (с учетом особенностей вида деятельности, категории субъекта и т.д.) – на уровне подзаконных нормативных правовых актов федерального уровня. Тем самым будет обеспечена согласованность всех подзаконных нормативных актов с федеральными законами об охране труда, что позволит избежать противоречий в правотворчестве и обеспечит целостность системы нормативных правовых актов, облегчит практику их применения.

Структуру регионального уровня системы законодательства об охране труда России образуют законы субъектов Российской Федерации²⁵⁷. В настоящее время их можно сгруппировать следующим образом:

- законы, регулирующие отношения организации работы по охране труда и государственного управления охраной труда;
- законы о ведомственном контроле за соблюдением законодательства об охране труда;

²⁵⁶ Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 29.01.2021. № 0001202101290043.

²⁵⁷ Законы об охране труда приняты в 41 субъекте Российской Федерации (См.: Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2023 году // URL: <https://eisot.rosmintrud.ru/monitoring-uslovij-okhrany-truda> (дата обращения: 21.12.2024).

- законы о наделении органов местного самоуправления государственными полномочиями в сфере охраны труда.

Однако, по сути, все эти три группы законов отражают участие государства в регулировании отношений по охране труда, либо регулируют в большей части смежные отношения (по ведомственному контролю, государственному управлению). Некоторые представители юридической науки предлагают выделять группу законов субъектов Российской Федерации, которая «законодательно устанавливает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе через региональные целевые программы улучшения условий труда в соответствии с ч. 1 ст. 226 ТК РФ»²⁵⁸. Вместе с тем проведенный анализ действующей нормативно-правовой базы субъектов Российской Федерации об охране труда показывает, что региональные программы (подпрограммы), устанавливающие финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, утверждаются подзаконными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. В этой связи выделение подобной группы законодательных актов об охране труда считаем нецелесообразным.

Очевидно, что законы субъектов Российской Федерации не регулируют непосредственно отношения по охране труда. Они не устанавливают новых норм об охране труда. В данных законах не указываются особенности регулирования отношений по охране труда в зависимости от специфики субъектов Российской Федерации. Например, от приоритетных видов экономической деятельности (отраслей экономики), наиболее характерных для того или иного региона, природно-климатических условий, экологической обстановки и т.п. В одних субъектах Российской Федерации преобладает сельское хозяйство, в других – промышленное производство, в иных – добыча полезных ископаемых и так далее. В некоторых регионах существуют более неблагоприятные природно-климатические условия, где необходимо предусматривать дополнительные средства защиты работающим на открытой территории, дополнительные льготы и

²⁵⁸ Бикметов Р.И., Кирсанов Р.В., Тишин Р.В. Комментарий к разделу X «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации. - Специально для системы ГАРАНТ, 2016 // URL: <http://home.garant.ru/#/document/57296102/paragraph/1:7> (дата обращения: 14.02.2020).

гарантии. Исключением является отчасти только Кемеровская область, в которой действует Закон, усиливающий ответственность за нарушение условий безопасности и охраны труда в организациях угольной промышленности²⁵⁹.

При этом, по мнению Г.В. Хныкина, региональное законодательство довольно многообразно²⁶⁰. Осталось лишь упорядочить их в гармоничную систему. На наш взгляд, в субъектах Российской Федерации необходимо выстраивать структуру законодательства таким образом, чтобы входящие в нее законы непосредственно регулировали отношения по охране труда с учетом их специфики в данном субъекте (преобладающих отраслей экономики, природно-климатических условий, экологической обстановки и т.д.).

Конечно, вся упорядоченная совокупность правовых актов об охране труда России, направленных на регулирование отношений по охране труда, не вписывается в границы рассмотренной двухуровневой структуры системы законодательства, которые содержат лишь отдельные нормы трудового права об охране труда, частично регламентирующие отношения по охране труда. При этом, как отмечают А.М. Лушников и М.В. Лушникова, «система российских нормативных правовых актов об охране труда включает в себя около 3000 законов и подзаконных актов, часть из которых была принята еще органами исполнительной власти СССР»²⁶¹. Среди них, по утверждению Н.В. Жаровой, 30 Межотраслевых правил по охране труда, 110 Отраслевых правил по охране труда, 140 Государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, 129 Правил безопасности и Правил устройства и безопасной эксплуатации, 28 Строительных норм и правил и сводов правил по проектированию и

²⁵⁹ См.: Закон Кемеровской области от 30 мая 2007 г. № 61-ОЗ «Об усилении ответственности за нарушение условий безопасности и охраны труда в организациях угольной промышленности» // Законодательный вестник Совета народных депутатов Кемеровской области. 2007. № 65. Ч. II.

²⁶⁰ См.: Формирование и развитие отраслей права в исторической и современной правовой реальности России. В 12 т. Т. III. Трудовое право России: монография / под ред. докт. юрид. наук, проф. А.М. Лушников, докт. юрид. наук, проф. Р.Л. Хачатурова. М.: Юрлитинформ, 2020. С. 357.

²⁶¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. С. 938.

строительству и 554 Государственных (национальных) стандарта системы ССБТ»²⁶².

Кроме того, в последнее время в России, Беларуси и Казахстане отмечается тенденция расширения применения актов социального партнерства различного уровня, а также локальных нормативных актов в регулировании отношений по охране труда. В России это закреплено в положениях ст. ст. 41, 46, 214 ТК РФ, где отмечено включение в коллективные договоры и соглашения вопросов улучшения условий и охраны труда работников, их здоровья, обязательность наличия комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда. В Казахстане - в ст. ст. 153, 157 ТК РК закреплена возможность включения в коллективные договоры и соглашения вопросов об условиях и охране труда, промышленной и экологической безопасности, создании здоровых и безопасных условий труда и быта, об объеме финансирования мероприятий по безопасности и охране труда, об улучшении охраны здоровья, принятия нормативных актов по указанным выше вопросам. В Беларуси в соответствии со ст. ст. 226, 360, 364 ТК РБ регулирование отношений по охране труда также осуществляется коллективными договорами и соглашениями, которые предусматривают создание здоровых и безопасных условий труда, улучшение охраны здоровья. Дополнительно наниматель обязан принимать локальные акты, содержащие требования по охране труда. Вместе с тем перечня обязательных локальных актов, которые должны принимать работодатели при осуществлении деятельности, в рассматриваемых государствах не предусмотрено. По этой причине в научной литературе предлагаются различные варианты перечней обязательных локальных нормативных актов по охране труда²⁶³, а также их содержания²⁶⁴. Полагаем, единый перечень обязательных локальных нормативных актов, равно как и их типовые формы, целесообразно утвердить приказом

²⁶² Жарова Н.В. Состояние нормативной правовой базы по охране труда и основные направления ее совершенствования // Охрана труда и техника безопасности в сельском хозяйстве. 2011. № 1. С. 9.

²⁶³ См., например, Ольшевский В.А., Ольшевский Н.А., Козак О.И. О значении локальных нормативных актов по охране труда на отечественных предприятиях // Безопасность и охрана труда. 2016. № 2. С. 47-49.

²⁶⁴ См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. М.: Юристъ, 2005. С. 340.

Минтруда России. Поэтому представляется верным суждение Г.В. Хныкина о необходимости соответствующего контроля со стороны государства за их исполнением²⁶⁵, который может быть выражен в виде регистрации локальных нормативных актов, регулирующих отношения по охране труда, в действующих федеральных системах (например, в Единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда).

Очевидно, что понятие системы законодательства об охране труда в России не способно охватить весь массив актов, регулирующих отношения по охране труда и содержащих нормы трудового права об охране труда. Думается, для их обозначения необходимо использовать правовую конструкцию «система нормативных правовых и иных актов об охране труда». При этом определение данного понятия, по нашему мнению, следовало бы закрепить в ст. 209 ТК РФ, дополнив ее абзацем следующего содержания: «Система нормативных правовых и иных актов об охране труда – целостный комплекс упорядоченных по иерархии взаимодействующих нормативных правовых актов, локальных нормативных актов и правовых актов, содержащих нормы трудового права об охране труда и регулирующих отношения по охране труда». Введение данной правовой категории позволит исключить двойную нагрузку на одни и те же термины, упростит практику их применения, повысит единообразное использование.

Структура системы законодательства об охране труда Беларуси значительно отличается от российской. В соответствии со ст. 2 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда»²⁶⁶ в состав законодательства об охране труда входит Закон РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда», ТК РБ, Гражданский кодекс РБ, другие нормативные правовые акты, в том числе технические нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в области охраны труда. При этом система законодательства об охране труда основывается на Конституции РБ (ст. ст. 41, 45), которой гарантируются права граждан на здоровые и безопасные условия труда, охрану их здоровья.

²⁶⁵ Хныкин Г.В. Особенности локального нормотворчества // Законодательство. 2005. № 4. С. 42-49.

²⁶⁶ Закон Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» // Национальный реестр правовых актов РБ. 2008. № 158. Ст. 2/1453.

Основополагающим нормативным правовым актом, определяющим и регулирующим отношения в сферах труда и охраны труда, является также, как и в России, ТК РБ. Одновременно с этим в свете последних изменений, внесенных в ТК РБ Законом РБ от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов»²⁶⁷, Глава 16 «Охрана труда» претерпела существенные изменения. В ней осталось только 5 действующих статей (ст. ст. 221, 223-225, 228 ТК РБ), определяющих охрану труда работников, гарантии права работника на охрану труда, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, право на компенсацию по условиям труда, гарантии при прохождении медицинских осмотров. Статьями 54, 55, 89 ТК РБ предусмотрен механизм реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда через обязанность работодателя обеспечивать такие условия, а ст. 198 и ст. 465 ТК РБ – их ответственность за нарушение законодательства о труде и норм охраны труда. Здесь же в ст. 462 ТК РБ законодательно определено, что надзор за соблюдением законодательства о труде осуществляют специально уполномоченные на то органы. В ст. 463 ТК РБ право общественного контроля по этим вопросам предоставляется профсоюзам.

В отличие от российской системы законодательства об охране труда в белорусской функционирует Закон РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда», который непосредственно регулирует отношения по охране труда. В настоящем Законе выстроена вертикаль управления охраной труда, определены полномочия Президента, Правительства, республиканских органов государственного управления, местных исполнительных и распорядительных органов. Этот правовой акт на законодательном уровне закрепляет сформировавшуюся систему регулирования отношений по охране труда и обеспечивает условия для ее дальнейшего развития. Он устанавливает основные права и обязанности работающих и работодателей, гарантии прав работающих, регламентирует деятельность службы охраны труда, комиссий по охране труда.

²⁶⁷ Закон Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. 2019. № 2/2658.

Законом устанавливается право на охрану труда не только граждан, работающих по трудовым договорам, но и граждан, привлекаемых к труду по иным основаниям²⁶⁸. Установление этих норм значительно расширило круг лиц, имеющих гарантии права на охрану труда и их социальную защищенность в этой сфере, прежде всего в негосударственном секторе экономики.

Немаловажное место в системе законодательства об охране труда Беларуси отводится Закону РБ от 31 января 1995 г. № 3563-XII «Об основах государственного социального страхования»²⁶⁹, в котором предусмотрены вопросы страхования граждан также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Помимо него отношения по охране труда в Беларуси регулируются иными законами²⁷⁰.

Кроме указанных законодательных нормативных правовых актов деятельность по охране труда регулируются декретами и указами Президента страны, постановлениями Национального собрания, Правительства Беларуси и других государственных органов управления²⁷¹.

²⁶⁸ См.: Голенских С.А. Развитие законодательства об охране труда в Российской Федерации и Республике Беларусь в постсоветский период // Труд и социальные отношения. 2016. № 2. С. 134.

²⁶⁹ Закон Республики Беларусь от 31 января 1995 г. № 3563-XII «Об основах государственного социального страхования» // URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=v19503563&ysclid=m4zymaoqwl878531431> (дата обращения: 22.12.2024).

²⁷⁰ См.: Закон Республики Беларусь от 7 января 2012 г. № 340-3 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» // URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=h11200340&ysclid=m4zyq2wiz3468193314> (дата обращения: 22.12.2024), который обеспечивает предупреждение воздействия неблагоприятных факторов среды обитания на здоровье населения; регламентирует действия органов государственной власти и управления, предприятий, учреждений и организаций, общественных объединений, должностных лиц и граждан по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия. Закон Республики Беларусь от 24 октября 2016 г. № 437-3 «Об оценке соответствия техническим требованиям и аккредитации органов по оценке соответствия» // URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=H11600437&p1=1&p5=0> (дата обращения: 22.12.2024), который устанавливает правовые основы оценки соответствия объектов требованиям технических нормативных правовых актов в этой области. Закон Республики Беларусь 5 января 2004 г. № 262-3 «О техническом нормировании и стандартизации» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2004. № 4. 2/1011, устанавливающий правоотношения в области стандартизации, а также государственного надзора за выполнением требований стандартов и строительных норм; определяет нормативные документы по стандартизации; предусматривает порядок разработки и отмены нормативных документов по стандартизации. Закон Республики Беларусь от 5 января 2016 г. № 354-3 «О промышленной безопасности» // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. 2016. Ст. 2/2352, содержащий правовые, экономические и социальные основы обеспечения безопасной эксплуатации опасных производственных объектов. Законом определен орган, осуществляющий государственное управление промышленной безопасностью.

²⁷¹ Например, Указ Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2006. № 143 Ст. 1/7866, направленный в том числе на усиление социальной защиты граждан, пострадавших в результате травматизма на производстве. Он регулирует вопросы возмещения причиненного жизни и здоровью вреда работающих, стимулирует реализацию мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Директива Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» // URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=p00400001> (дата

Технические нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда, в основном, представлены в виде технических кодексов устоявшейся практики (например, Технический кодекс установившейся практики ТКП 45-1.03-40-2006 (02250) «Безопасность труда в строительстве. Общие требования»²⁷².

Следует иметь в виду, что в соответствии со ст. 1 Закон Республики Беларусь от 28 мая 1999 г. № 261-З «О применении на территории Республики Беларусь законодательства СССР»²⁷³ акты законодательства СССР применяются в случае отсутствия законодательства Республики Беларусь, регламентирующего соответствующие общественные отношения. Однако при интеграции Беларуси в мировую экономику необходимо будет гармонизировать многие внутренние стандарты с международными стандартами систем управления охраной труда (ISO серии 18 000).

К локальным актам РБ, с позиции трудового права, относятся акты, регулирующие трудовые отношения в рамках конкретных предприятий, например, коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка, стандарты предприятий, технологические регламенты и карты и т.д. Важнейшими локальными актами в Беларуси, являются инструкции по охране труда, положения которых направлены на безопасное выполнение соответствующих работ на предприятии. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 176 «О порядке разработки и принятия локальных правовых актов по охране труда»²⁷⁴ утверждена Инструкция о порядке разработки и принятия работодателями локальных правовых актов, содержащих требования по охране труда, в виде инструкций по охране труда для

обращения: 22.12.2024), устанавливающая ответственность работодателей в области трудовой дисциплины и охраны труда, а также обязывает руководителей обеспечивать безусловное и немедленное расторжение контрактов с работающими за нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть, или причинение работодателю имущественного ущерба, а также за распитие спиртных напитков в рабочее время или по месту работы.

²⁷² Приказ Министерства архитектуры и строительства Республики Беларусь от 27 ноября 2006 г. № 334 «Об утверждении и введении в действие технических нормативных правовых актов в строительстве» // URL: <http://naviny.org/2006/11/27/by37316.htm> (дата обращения: 13.05.2019).

²⁷³ Закон Республики Беларусь от 28 мая 1999 г. № 261-З «О применении на территории Республики Беларусь законодательства СССР» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 42.

²⁷⁴ Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 176 «О порядке разработки и принятия локальных правовых актов по охране труда» // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39548217&doc_id2=30836764#pos=3;-100.09999084472656&pos2=41;-95.09999084472656 (дата обращения: 22.12.2024).

профессий рабочих и (или) отдельных видов работ (услуг). Однако, в Беларуси, как и в России, локальные правовые (нормативные) акты в области охраны труда не включаются в законодательство об охране труда.

В соответствии с официально установленными в Законе РБ от 17 июля 2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах Республики Беларусь»²⁷⁵ видами нормативных правовых актов, представляется возможным определить следующую структуру системы законодательства об охране труда Беларуси:

1) законы, регулирующие отношения по охране труда: Конституция Республики Беларусь; ТК РБ; Гражданский кодекс Республики Беларусь; Закон РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда»; иные законы;

2) подзаконные нормативные правовые акты, регулирующие отношения по охране труда (декреты, указы Президента Республики Беларусь; постановления Совета Министров Республики Беларусь; постановления Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь; постановления Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь; нормативные правовые акты Верховного Суда Республики Беларусь, Генеральной прокуратуры, нормотворческих органов, подчиненных (подотчетных) Президенту Республики Беларусь и другие);

3) нормативные правовые акты, направленные на реализацию международных договоров и иных международно-правовых актов, содержащие нормы трудового права об охране труда;

4) технические нормативные правовые акты, регулирующие отношения по охраны труда.

В Казахстане структура системы законодательства об охране труда, основанного на Конституции РК, содержащей ряд статей, имеющих непосредственное отношение к безопасности и охране труда²⁷⁶, является

²⁷⁵ Закон Республики Беларусь от 17 июля 2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. 2018. № 2/2568.

²⁷⁶ Например, статья 37 – «каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены...», «каждый имеет право на отдых»; статья 41 – «каждый имеет право на охрану здоровья и медицинскую помощь» (См.: Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 г. // Ведомости Парламента Республики Казахстан. 1996. № 4. Ст. 217).

результатом обобщения мирового опыта. В этой связи большая роль в регулировании вопросов безопасности и охраны труда отводится нормам международного договора и стандартам безопасности труда и охраны здоровья (СТ РК ISO 45001-2019 Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья, Стандарт СТ РК 12.0.002-2016. «Система управления охраной труда в организациях. Руководство по оценке и управлению рисками», Стандарт СТ РК 12.0.003-2015. «Система управления охраной труда в организациях. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию»).

Следующим по значимости в иерархии многочисленных нормативных правовых актах в области безопасности и охраны труда стоит ТК РК, в котором правовому регулированию отношений в области безопасности и охраны труда, как в России, так и в Беларуси, посвящен отдельный раздел 4 «Безопасность и охрана труда». Кроме того, отдельные нормы закреплены в иных статьях ТК РК. С 1 января 2016 года вступил в действие новый ТК РК, разработанный в целях реализации Плана Нации – 100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ и направлений на модернизацию системы трудовых отношений. Третья реформа, объявленная президентом: Индустриализация и экономический рост, ее 83 шаг «Либерализация трудовых отношений. Разработка нового ТК»²⁷⁷. Так, в ст. 1 ТК РК даются основные определения, относящиеся к вопросам безопасности и охране труда: охрана труда, безопасность труда, нормативы безопасности и др.

В систему законодательства Казахстана в области безопасности и охраны труда также входят иные кодексы Республики Казахстан, содержащие нормы в области безопасности и охраны труда. Например, Кодекс Республики Казахстан от 7 июля 2020 года № 360-VI ЗРК «О здоровье народа и системе здравоохранения»²⁷⁸.

²⁷⁷ План нации - 100 конкретных шагов. Программа Президента Республики Казахстан от 20 мая 2015 г. // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=319777084 (дата обращения: 14.02.2020).

²⁷⁸ Кодекс Республики Казахстан от 7 июля 2020 года № 360-VI ЗРК «О здоровье народа и системе здравоохранения» // Ведомости Парламента РК. 2020. № 15-II. Ст. 76.

Кроме кодексов в структуру системы законодательства входят законы, содержащие нормы в области безопасности и охраны труда в различных отраслях производства, такие как, Законы Республики Казахстан: от 11 апреля 2014 г. № 188-V «О гражданской защите»; от 23 апреля 1998 г. № 219-I «О радиационной безопасности населения»; от 26 июня 1996 г. № 10-I «О ратификации Конвенции Международной организации труда (МОТ) № 148 1977 года «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах»; от 13 июня 1996 г. № 7-1 «О ратификации Конвенции Международной организации труда (МОТ) № 155 1981 года «О безопасности и гигиене труда и производственной среде»; от 3 февраля 2010 г. № 244-IV «О ратификации Конвенции о помощи в случае ядерной аварии или радиационной аварийной ситуации»; от 17 января 2011 г. № 388-IV «О ратификации Конвенции об охране труда при использовании асбеста (Конвенция 162)».

На территории Казахстана действуют отдельные нормативные правовые акты, регулирующие отношения в сфере безопасности и охраны труда, принятые исполнительными органами бывшего СССР: постановления Кабинета Министров СССР, Совета Министров СССР и ВЦСПС, Госкомтруда СССР и ВЦСПС, а также приказы, письма различных министерств и ведомств, государственные нормативы, методические указания.

Элементы системы законодательства в области безопасности и охраны труда довольно динамичны и постоянно обновляются, либо дополняются. Например, после введения ТК РК в Казахстане был принят ряд законов, внесших в него изменения и дополнения, большинство из которых затрагивает вопросы безопасности и охраны труда. Соответственно были приняты постановления Правительства Республики Казахстан, приказы Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан и других отраслевых министерств Казахстана. Принято более 10 ратифицированных конвенций, непосредственно затрагивающих вопросы создания безопасных условий и охраны труда.

Согласно ст. 10 Закона РК от 6 апреля 2016 г. № 480-V «О правовых актах»²⁷⁹ среди нормативных правовых актов по юридической силе существует четкая иерархия, которая применяется и к нормативным правовым актам, образующим систему законодательства об охране труда Казахстана.

Исходя из этого, структуру системы законодательства об охране труда Казахстана можно было бы представить следующим образом:

- 1) основные виды нормативных правовых актов:
 - международные договоры, ратифицированные РК;
 - Конституция РК;
 - конституционные законы РК;
 - Трудовой кодекс РК и иные кодексы;
 - консолидированные законы РК, законы РК, временные постановления Правительства РК, имеющие силу закона;
 - нормативные постановления Парламента РК и его палат, Конституционного Суда РК и Верховного Суда РК;
 - нормативные правовые указы Президента РК;
 - нормативные правовые постановления Правительства РК;
 - нормативные правовые приказы министров РК и иных руководителей центральных государственных органов, нормативные правовые приказы руководителей центральных государственных органов, нормативные постановления Центральной избирательной комиссии РК, Высшей аудиторской палаты РК, Национального банка РК и иных руководителей центральных государственных органов;
 - нормативные правовые приказы руководителей ведомств центральных государственных органов;
 - нормативные правовые решения маслихатов, нормативные правовые постановления акиматов, нормативные правовые решения акимов и нормативные правовые постановления ревизионных комиссий;

²⁷⁹ Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 г. № 480-V «О правовых актах» // Ведомости Парламента РК. 2016. № 7-І. Ст. 46.

2) производные виды нормативных правовых актов: положение, технический регламент, правила, инструкция.

Таким образом, проведенный анализ позволил установить отличия в понимании законодательства об охране труда. В России законодательство об охране труда понимается в «узком» смысле, поскольку состоит из федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации. В Беларуси и Казахстане используется «широкий» подход и законодательство об охране труда включает не только законы, но и иные нормативные правовые акты. Соотношение законодательства об охране труда и трудового законодательства рассматриваемых стран позволило определить место законодательства об охране труда в системе национального трудового законодательства. В России и Казахстане оно полностью входит в трудовое законодательство, в Беларуси - шире. В ходе исследования определена специфика структуры системы законодательства об охране труда России, Беларуси и Казахстана, заключающаяся в особенностях видового состава нормативных правовых актов и их содержания. В то же время в рассматриваемых странах прослеживаются общие подходы в выстраивании по юридической силе нормативных правовых актов, составляющих систему законодательства об охране труда. Отмечается схожесть содержания входящих в нее нормативных правовых актов, в которых нашли отражение общие нормы, регулирующие аналогичные отношения по охране труда.

В то же время, исходя из факта членства трех стран в ЕАЭС, представляется важным определить для них общие унифицированные подходы единообразного понимания системы законодательства об охране труда с возможностью закрепления ее понятия в трудовом кодексе ЕАЭС, который целесообразно принять для гармоничного использования норм трудового права членами указанного союза. На наш взгляд, они будут следующими:

1. Использование общего понятия системы законодательства об охране труда как целостного комплекса упорядоченных по иерархии взаимодействующих законодательных актов, содержащих нормы трудового права об охране труда и

регулирующих отношения по охране труда. При этом видовой состав законодательных актов может отличаться.

2. Законодательство об охране труда должно входить в трудовое законодательство и соотноситься как часть и общее.

3. Использование общего понятия системы нормативных правовых и иных актов об охране труда как целостного комплекса упорядоченных по иерархии взаимодействующих нормативных правовых актов, локальных нормативных актов и правовых актов, содержащих нормы трудового права об охране труда и регулирующих отношения по охране труда.

ГЛАВА 3. ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ОТДЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Основу системы сохранения и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности по законодательству рассматриваемых государств составляют мероприятия по охране труда (ст. 209 ТК РФ, ст. 1 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда», ст. 1 ТК РК). По этой причине в институте охраны труда выделяется подгруппа норм, по сути, составляющая отдельный подинститут, посвященный регламентации отношений, связанных с реализацией таких мероприятий²⁸⁰. Виды мероприятий по охране труда в России, Беларуси и Казахстане в основном совпадают. В частности, в этих государствах прослеживается однообразный подход в выделении правовых, социально-экономических, организационно-технических, лечебно-профилактических, реабилитационных мероприятиях. Одновременно с этим отдельные виды мероприятий имеют определенные особенности. Например, в законодательстве России выделяются санитарно-гигиенические мероприятия; в законодательстве Беларуси – санитарно-противоэпидемические, психофизиологические²⁸¹; в законодательстве Казахстана – санитарно-эпидемиологические²⁸². При этом каждый вид таких мероприятий включает в себя отдельные подвиды мероприятий. Так, социально-экономические мероприятия подразделяются на мероприятия по информированию работников об условиях труда на рабочих местах, риске повреждения здоровья и другие; мероприятия по обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на

²⁸⁰ Более подробно об этом говорилось ранее в главе 2 «Охрана труда как институт трудового права и система законодательства Российской Федерации, Республики Беларусь и Республики Казахстан».

²⁸¹ См.: Голенских С.А. Правовое регулирование мероприятий по охране труда в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан в условиях пандемии: отдельные аспекты // *Qanun*. 2020. № 07(309). С. 46-47. В статье показана важность указанных видов мероприятий.

²⁸² См.: Голенских С.А. Особенности правового регулирования мероприятий по охране труда в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан // *Вестник Волжского университета имени В.Н. Татищева*. Том 1. 2018. № 2 (89). С. 83.

производстве и профессиональных заболеваний и другие; лечебно-профилактические - подразделяются на мероприятия по проведению в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, мероприятий по проведению физкультурных и спортивных занятий и другие; организационно-технические - включают мероприятия по оценке условий труда, оценке профессиональных рисков и другие; правовые – подразделяются на мероприятия по разработке нормативных правовых актов, распорядительных документов; санитарно-гигиенические (включая эпидемиологические) – включают мероприятия по оборудованию помещений для оказания медицинской помощи и создание санитарных постов с аптечками; мероприятия по оснащению и реконструкции санитарно-бытовых помещений, обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами. Список мероприятий по охране труда можно продолжить.

Среди всего многообразия мероприятий, на наш взгляд, можно выделить наиболее важные²⁸³, при проведении которых у субъектов отношений по охране труда возникает наибольшее количество спорных вопросов на практике и нарушений²⁸⁴. Зачастую, их разрешение возможно только с привлечением контрольно-надзорных или судебных органов. К таковым относятся мероприятия, связанные с обучением по охране труда, оценкой условий труда, проведением медицинских осмотров. В связи с этим предлагаем в настоящей главе диссертации более подробно рассмотреть отношения по охране труда и проблемы их правового регулирования, непосредственно возникающие при реализации обозначенных мероприятий.

²⁸³ В целях понимания важности рассматриваемых мероприятий предложено включить их в нацпроект «Производительность труда» для субсидирования затрат на их проведение (См.: Голенских С.А. Национальные проекты и охрана труда // Кадровик. 2020. № 12. С.97-100).

²⁸⁴ Например, в 2022 году выявленные Рострудом нарушения по вопросам обучения и инструктирования работников по охране труда составили 6,2%, по вопросам проведения медицинских осмотров – 5,5%, по вопросам соблюдения установленного порядка проведения оценки условий труда на рабочих местах – 3,9 %, что составило практически ½ из 33,1 % нарушений, отнесенных к вопросам охраны труда (См.: Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2022 году // <https://git36.rostrud.gov.ru/upload/iblock/f9a/rezultaty-obshcherossiyskogo-monitoringa-usloviy-i-okhrany-truda-za-2022-god.pdf> (дата обращения: 28.01.2025)).

§1. Отношения по обучению охране труда

Обязательное обучение лиц, вовлеченных в трудовой процесс, навыкам обеспечения безопасности жизни и сохранения здоровья является одним из основных мероприятий по охране труда в России, Беларуси и Казахстане. При его планомерном и качественном проведении значительно снижается риск возникновения производственных травм, аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и иных неблагоприятных последствий, связанных с трудовой деятельностью. Об этом неоднократно отмечалось в научной литературе рассматриваемых стран²⁸⁵, а также отражалось в результатах работы контрольно-надзорных органов²⁸⁶. Очевидно, что работодатели должны обучать работников (особенно работников рабочих профессий, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда) правильно и безопасно исполнять свои трудовые обязанности, верно оценивать производственную обстановку и течение трудового процесса, в зависимости от ситуации надлежащим образом действовать. Вместе с тем процесс обучения по охране труда напрямую зависит от качества и полноты норм трудового права об охране труда, закрепленных в правовых актах рассматриваемых государств²⁸⁷.

В России, Беларуси и Казахстане правовому регулированию отношений, складывающихся при реализации мероприятий по обучению охране труда,

²⁸⁵ Тудос А.В. Об обучении специалистов по охране труда // Охрана и экономика труда. 2010. № 1. С. 47-48; Кляуззе В.П., Сечко Л.К. Концептуальные подходы к совершенствованию государственного управления охраной труда в 2016-2020 гг. // Белорусский экономический журнал. 2015. № 1 (70). С. 86-96; Жартун С.В. Общие подходы в формировании функционирования службы охраны труда в Республике Беларусь и Российской Федерации // Охрана и экономика труда. 2012. № 4 (9). С. 34-39; Сулеева Д.К., Утепова Е.Б., Тяжин Ж.Т., Кенеев Т.К. Охрана труда. Система управления охраной труда: Учеб. пособие. Алматы: КазНТУ, 2005. С. 101.

²⁸⁶ Так, в 2023 году в России недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда заняли 6 место среди причин несчастных случаев с тяжелыми последствиями (4,2%). По сравнению с 2020 годом отмечен рост на 0,9% (См.: Охрана труда в цифрах // URL: <https://t.me/zdoroveotvetstvennosttrud/811> (дата обращения: 01.02.2025)). В Беларуси - причины допуска потерпевшего к работе без обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда, без проведения стажировки по вопросам охраны труда и (или) инструктажа по охране труда заняли по итогам 2023 года 6 место среди общего количества причин травмирования в 2023 году (3,4%) (См.: Травматизм 2023. Итоги // URL: <https://otb.by/news/4939-travmatizm-2023-itogi?ysclid=m6m63d9iqf307114996> (дата обращения: 01.02.2025)). В Казахстане – ежегодно каждый 8-й несчастный случай происходит из-за недостатков в обучении безопасным приемам работ и нарушения правил техники безопасности (См.: Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 декабря 2023 года № 1182 «Об утверждении Концепции безопасного труда Республики Казахстан на 2024 – 2030 годы» // URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300001182> (дата обращения: 01.02.2025)).

²⁸⁷ Голенских С.А. Проблемные аспекты правового регулирования обучения по охране труда в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан // Право и практика. 2019. № 2. С. 236.

уделено особое внимание. Важность их проведения предусмотрена трудовыми кодексами рассматриваемых государств и выражена, прежде всего, в обязанностях субъектов трудовых отношений (в России - ст. ст. 214, 215 ТК РФ; в Беларуси – ст. 55 ТК РБ; в Казахстане – ст. ст. 181, 182 ТК). Так, в трудовом законодательстве России предусмотрена обязанность работодателя обучить: безопасным методам и приемам выполнения работ; оказанию первой помощи пострадавшим на производстве; правильному применению средств индивидуальной защиты. Кроме того, работодатель обязан: провести инструктажи по охране труда; организовать и провести стажировку на рабочем месте; организовать и провести проверку знаний требований охраны труда; отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обучение по охране труда, инструктаж, стажировку и проверку знаний и навыков в области охраны труда (ч. 1 ст. 76; ч. 3 ст. 214 ТК РФ). В Беларуси трудовое законодательство включает в круг обязанностей нанимателя: профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку и стажировку работников в соответствии с законодательством; обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний работников по вопросам охраны труда (ст. 55 ТК РБ, ст. 17 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда»). В казахстанском законодательстве содержится обязанность работодателя: проводить обучение, инструктирование и проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда, а также обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств; организовать обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, периодически не реже одного раза в три года в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров, в порядке, установленном уполномоченным органом по труду, согласно списку, утвержденному актом работодателя (пп. 2,3 п. 2 ст. 182 ТК РК). Отметим, содержание мероприятия по обучению охране труда в рассматриваемых государствах имеет определенные отличия. В Казахстане трудовое

законодательство не включает, как в России и Беларуси, стажировку в обучение по безопасности и охране труда. В России обучение по охране труда подразделяется на обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты и обучение по охране труда у работодателя, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда (ст.219 ТК РФ). В Беларуси и Казахстане такого деления не предусмотрено. При дифференциации видов инструктажей сохраняется схожесть в их наименовании и содержании. В то же время структура их видового состава разная. Например, в РБ и РК выделяют 5 видов инструктажей (вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой), в РФ – 3 вида (вводный, инструктаж на рабочем месте, состоящий из первичного, повторного и внепланового, и целевой). В России обучению по охране труда посвящена отдельная ст. 219 ТК РФ. В Беларуси обучению по вопросам охраны труда посвящена ст. 25 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда», где затронуты основные аспекты реализации данного мероприятия.

Кроме вышеуказанных нормативных правовых актов правовое регулирование в России, Беларуси и Казахстане осуществляется подзаконными²⁸⁸, а также локальными нормативными актами, устанавливающими перечень работ и

²⁸⁸ В России, например, с 01.03.2017 по 06.06.2023 действовал Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» (введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 09.06.2016 № 600-ст) // Стандартинформ. 2016; Примерная программа обучения по охране труда работников организаций, утвержденная Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 мая 2004 г. // Справочник специалиста по охране труда. 2004. № 9; Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» // СЗ РФ. 2022. № 1 (Часть II). Ст. 171. В Беларуси - постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 175 «Инструкция о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2008. № 8/20209; Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 210 «О комиссиях для проверки знаний по вопросам охраны труда» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2009. № 8/20455. В Казахстане - приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 г. № 1019 «Об утверждении Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников» // Информационно-правовая система «Әділет». 2016. № 98393; Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 г. № 1045 «Об утверждении общих требований к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в организации» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». 2016. № 97692.

профессий, по которым проводится обучение; создание комиссии по проверке знаний требований охраны труда; содержание, порядок, форму обучения.

В то же время, несмотря на существование вполне достаточной национальной правовой базы, регулирующей проведение обучения по охране труда, особенно претерпевшей изменения в последние годы, необходимость в ее совершенствовании все же существуют. Так, сохраняются сложности при реализации норм, регламентирующих порядок обучения в области охраны труда. Например, в российской судебной и правоприменительной практике по-разному применялся ГОСТ 12.0.004-2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения». В одних решениях судов, постановлениях о назначении административного наказания по делам об административных правонарушениях, а также по уголовным делам данный документ рассматривался как обязательный и работодатели привлекались к административной, либо уголовной ответственности, в том числе и за нарушение его норм²⁸⁹. В других решениях судов – вышеуказанный стандарт определялся добровольным для использования документом и, соответственно, работодатели освобождались от ответственности за неприменение его норм²⁹⁰. Добровольным считали его и представители Минтруда России²⁹¹. Более того, ряд положений стандарта шел в разрез с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»²⁹². В итоге действие ГОСТ 12.0.004-2015 в России приостановлено с 6

²⁸⁹ См.: Решение Ростовского областного суда по делу № 11-566/2018 от 17 мая 2018 г. // URL: <http://arbitr.garant.ru/#/document/302761019/paragraph/1:0> (дата обращения: 08.11.2024); Приговор Верхнеуральского районного суда Челябинской области по делу № 1-67/2018 от 10 мая 2018 г. // URL: <http://arbitr.garant.ru/#/document/303475313/paragraph/15:0> (дата обращения: 08.11.2024) и др.

²⁹⁰ См.: Решение Пензенского районного суда по делу № 7-51/2018 от 15 февраля 2018 г. // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/3UTgOMgHN8xn/> (дата обращения: 08.11.2024); Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», январь 2017 года // URL: <http://home.garant.ru/#/document/57204500/paragraph/1/highlight/> (дата обращения: 08.11.2024) и др.

²⁹¹ Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 ноября 2018 г. № 15-2/ООГ-2749 // URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=QUEST&n=182495&cacheid=38C79FF312B29852CCBD AE1B572D7DB9&mode=splus&rnd=3yK79Q#ssbjabUI9teN8Pq01> (дата обращения: 03.12.2024).

²⁹² Например, абз. 10 п. 8.7 ГОСТ 12.0.004-2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» противоречит п. 13 Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по

июня 2023 г. до 1 сентября 2026 г.²⁹³ Однако в случае продления действия Постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда», полагаем необходимым приведение его положений в соответствие со стандартом, поскольку несмотря на приостановление его действия суды по-прежнему ссылаются на этот документ²⁹⁴. В Беларуси и Казахстане также встречаются определенные сложности в применении ГОСТ 12.0.004-90 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения»²⁹⁵. Например, одни представители Министерства труда и социальной защиты населения Казахстана рекомендуют руководствоваться при проведении обучения, инструктирования и проверок знаний работников Правилами проведения обучения, инструктирования и проверок знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда и не использовать вышеуказанный стандарт²⁹⁶. Другие, напротив, предлагают использовать²⁹⁷ ГОСТ 12.0.004-90, поскольку Стандарт конкретизирует отдельные случаи, не указанные в вышеназванных Правилах²⁹⁸. В Беларуси применение ГОСТ 12.0.004-90 также неоднозначно. Согласно действующему законодательству Беларуси

охране труда и проверки знания требований охраны труда», которым определено, что Перечень профессий и должностей работников, освобождаемых от прохождения первичного инструктажа по охране труда, утверждается не руководителем организатора обучения, работодателем и т.д.

²⁹³ Приказ Росстандарта от 6 июня 2023 г. № 362-ст «О прекращении применения на территории Российской Федерации межгосударственного стандарта» // URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=3yK79Q&base=LAW&n=450653&dst=100006&field=134#LsfAZbUwXcWw9vmr> (дата обращения: 01.02.2025).

²⁹⁴ См.: Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10 января 2024 г. по делу № 88-58/2024, 2-1697/2023 (УИД 86RS0002-01-2023-000129-90) // СПС «КонсультантПлюс»; Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 31 октября 2023 г. по делу № 88-19079/2023 (УИД 86RS0002-01-2023-000129-90) // СПС «КонсультантПлюс».

²⁹⁵ Государственный стандарт СССР ГОСТ 12.0.004-90 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» был утвержден постановлением Государственного комитета СССР по управлению качеством продукции и стандартам от 5 ноября 1990 г. № 2797. В Беларуси данный стандарт был переутвержден Постановлением Госстандарта Республики Беларусь от 17 декабря 1992 г. № 3 и введен в действие в качестве государственного стандарта.

²⁹⁶ ГОСТ 12.0.004-90. и Правила проведения обучения, инструктирования и проверок знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда, утвержденные приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 23 августа 2007 г. № 205-п // URL: <http://www.enbek.gov.kz/ru/node/244467> (дата обращения: 03.12.2024).

²⁹⁷ Правила проведения обучения, инструктирования и проверок знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда // URL: <http://www.enbek.gov.kz/ru/node/345670> (дата обращения: 02.12.2024).

²⁹⁸ Например, когда работники освобождаются от прохождения первичного и повторного инструктажа на рабочем месте. В частности, лица, которые не связаны с обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием инструмента, хранением и применением сырья и материалов, первичный и повторный инструктаж на рабочем месте не проходят.

вышеуказанный Стандарт является техническим нормативным правовым актом²⁹⁹ и, соответственно, должен содержать общеобязательные правила поведения. В этой связи на него ссылаются и считают обязательным многие специалисты в сфере охраны труда³⁰⁰. Вместе с тем есть и другие, считающие его применение добровольным³⁰¹.

Разумеется, практика применения стандартов должна быть единообразной. Приведенные выше случаи, наглядно показывающие ограничение прав отдельных субъектов, не допустимы. По нашему мнению, решение данной проблемы возможно исключительно посредством закрепления в законодательстве рассматриваемых государств добровольного характера применения стандартов при их максимальной унификации с нормативными правовыми актами, регулирующими различные виды отношений, в том числе отношения по обучению охране труда³⁰². Не случайно, например, Г.В. Хныкин подчеркивает, что национальные стандарты правильнее считать «добровольными научными программами», содержащими «современные рецепты сохранения жизни и здоровья работников на производстве», являющимися «ориентиром для различных уровней нормотворчества»³⁰³.

Немало вопросов возникает при применении норм об охране труда, регулирующих периодичность проведения обучения различных категорий работников. Мероприятия по обеспечению безопасности труда не могут быть

²⁹⁹ См.: ст. 1 Закона Республики Беларусь от 10 января 2000 г. № 361-З «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 7. 2/136.

³⁰⁰ См.: Охрана труда.by // URL: <http://www.ohrana-truda.by/topic/2097-pomosch-nachinayuschemu-v-ohrane-truda/page-4> (дата обращения: 03.12.2018); URL: <http://ohranatruda.of.by/v-kakom-poryadke-provoditsya-vvodnyj-instrukтаж-po-ohrane-truda.html> (дата обращения: 03.12.2024); др.

³⁰¹ См.: Охрана труда.by // URL: <http://www.ohrana-truda.by/topic/2588-kak-chasto-nuzhno-provodit-povyshenie-kvalifika/> (дата обращения: 03.12.2024).

³⁰² См.: Голенских С.А. Проблемные аспекты правового регулирования обучения по охране труда в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан // Право и практика. 2019. № 2. С. 237. Например, в России необходима унификация с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда», в Беларуси – с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 175 «Инструкция о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда», в Казахстане - с приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 г. № 1019 «Об утверждении Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников».

³⁰³ См.: Формирование и развитие отраслей права в исторической и современной правовой реальности России. В 12 т. Т. III. Трудовое право России: монография / под ред. докт. юрид. наук, проф. А.М. Лушникова, докт. юрид. наук, проф. Р.Л. Хачатурова. М.: Юрлитинформ, 2020. С. 363.

эффективными без обучения и своевременной проверки знаний как работников, так и руководителей любой организации.

Следует отметить, что в РФ, РБ и РК отмечается сходство норм в выделении двух устоявшихся категорий работников: работников рабочих профессий и работников из числа руководителей и специалистов (в России дополнительно входят специалисты по охране труда, в Казахстане – ответственные за обеспечение безопасности и охраны труда). Соответственно, в зависимости от той или иной категории используются различные подходы в обучении по охране труда. В то же время, если периодичность проведения обучения по охране труда для руководящих работников (ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда) четко установлена в законодательстве России, Беларуси и Казахстана – не реже 1 раза в 3 года (в России – п.59 Порядка обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда; в Беларуси – п. 40 Инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда; в Казахстане – п. 21 Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников), то для работников рабочих профессий периодичность определена в законодательстве Казахстана - не реже 1 раза в год (п. 7 Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников) и в законодательстве России – не реже 1 раза в 3 года, либо не реже 1 раза в год при трудовой деятельности, связанной с опасностями от ЭВМ, др. техники (п.54, 59 Порядка обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда). В Беларуси периодичность проведения обучения по охране труда работников рабочих профессий устанавливается работодателем. Безусловно, с одной стороны, подобные диспозитивные нормы белорусского законодательства направлены на учет индивидуальных особенностей работника, его рабочего места, вида работ и т.п. С другой стороны, это может вызвать определенный произвол со стороны недобросовестных работодателей, который может выразиться, в том числе, в непроведении необходимого обучения. Об этом свидетельствует российская

судебная практика до принятия нового Порядка обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда³⁰⁴.

Полагаем, для исправления сложившейся ситуации в законодательстве Беларуси необходима общая универсальная норма, которая должна закрепить минимальную периодичность проведения обучения по охране труда как для работников рабочих профессий, так и для руководителей, то есть не реже одного раза в три года.

Вместе с тем вполне допустимой, на наш взгляд, является практика, применяемая отдельными работодателями по периодическому контролю знаний работников сверх норм, установленных законодательством. Ю.А. Куроптева отмечает, что некоторые компании для обучения персонала активно используют видеотерминалы, запрограммированные на определенный алгоритм работы. Работники прежде, чем заступить на смену, должны ответить на один или несколько вопросов в области охраны труда, после чего могут приступить к работе. Все результаты тестирования хранятся и анализируются в системе³⁰⁵. По нашему мнению, такая система позволяет с одной стороны, мотивировать работников на совершенствование своих знаний (например, при помощи формирования рейтинга и награждения лучших), а с другой стороны, выявлять системные пробелы в знаниях работников, требующих особого внимания со стороны работодателя, и планировать соответствующее обучение. При этом не следует забывать, что работники рабочих профессий должны знать требования охраны труда и безопасного ведения работ в пределах своих трудовых функций, т.е. в пределах инструкций по охране труда или по выполнению работ. Одновременно в эти требования охраны труда включают в себя государственные

³⁰⁴ Анализ решений судов России по данной категории дел показывает, что в своем большинстве работодатели не устанавливают локальными нормативными актами периодичность проведения обучения работников рабочих профессий в нарушение ранее действующего положения п. 2.2.3 Порядка обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников организаций. (См: Решение Промышленного районного суда г. Курска по делу № 2-1421/16-2017 от 5 сентября 2017 г. // URL: <http://sudact.ru/> (дата обращения: 23.12.2024); Решение Сыктывкарского городского суда Республики Коми по делу № 12-1656/2016 от 30 ноября 2016 г. // URL: <http://sudact.ru/> (дата обращения: 23.12.2024); Постановление Калининградского областного суда по делу № 4А-170/2016 от 22 апреля 2016 г. // URL: <http://sudact.ru/> (дата обращения: 23.12.2024); др.

³⁰⁵ Куроптева Ю.А. Обучение по охране труда. Как извлечь максимум пользы? // URL: <http://www.trudcontrol.ru/press/publications/26102/obuchenie-po-ohrane-truda-kak-izvlech-maksimum-polzi> (дата обращения: 23.12.2024).

требования охраны труда, которые содержатся в федеральных законах, законах субъектов Российской Федерации, постановлениях Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актах, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, нормативных правовых актах органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации³⁰⁶.

Далее следует отметить, что в законодательстве исследуемых государств предусматривается проведение обучения по охране труда как у работодателя, так и в обучающих организациях (организациях, у индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда). Однако реализация норм, устанавливающих условия выбора места обучения и требования к процессу обучения, на практике вызывает немало трудностей. В данном случае небезынтересна правоприменительная практика Казахстана. В Правилах и сроках проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников довольно четко предусмотрено разделение обучения работников, замещающих рабочие профессии, и работников из числа замещающих руководящие должности, а также ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда в организациях. Первая категория работников проходит обучение в организации, которой привлекаются высококвалифицированные специалисты соответствующей отрасли, опытные инженерно-технические работники и представители службы безопасности и охраны труда самой организации, а вторая - в организациях,

³⁰⁶ См.: ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3. Здесь следует обратить внимание на то, что как в ранее действующем Постановлении Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда», так и во вновь принятом Постановлении Правительства Российской Федерации от 26 февраля 2022 г. № 255 «О разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» не содержится положения, которое бы устанавливало правомочие на установление государственных нормативных требований охраны труда в законах субъектов Российской Федерации, как это следует из смысла ст. 212 ТК РФ (См.: Голенских С.А. Требования охраны труда в трудовом законодательстве Российской Федерации, Республики Беларусь и Республики Казахстан: некоторые проблемные вопросы // Материалы XV Международной научно-практической конференции «Татищевские чтения: актуальные проблемы науки и практики» «Актуальные проблемы юридической науки». – Тольятти: Волжский университет имени В.Н. Татищева. 2018. С. 130).

осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров³⁰⁷. Вместе с тем, по мнению ряда казахстанских исследователей, обучение у работодателей проходит формально, либо на бумаге. По этой причине, например, Р.М. Кожахмет предлагает обучение и проверку знаний в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности передать высшим учебным заведениям³⁰⁸. В Беларуси нормы, устанавливающие условия обучения в обучающей организации, либо у работодателя, отсутствуют. В России до недавнего времени также не были приняты аналогичные нормы. Например, в Порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утратившим силу с 1 сентября 2022 года³⁰⁹, имелись группы норм, закреплявшие в двух разделах указанного нормативного правового акта (раздел 2.2. «Обучение работников рабочих профессий», раздел 2.3. «Обучение руководителей и специалистов») особенности обучения двух категорий работников. В то же время конкретных положений, определявших место проведения обучения, например, для работников рабочих профессий непосредственно у работодателя, не устанавливалось³¹⁰. Для руководителей и специалистов в соответствии с п. 2.3.2 Порядка обучение могло проводиться непосредственно самой организацией или образовательными учреждениями профессионального образования, учебными центрами, другими организациями при наличии у них лицензии на право ведения образовательной

³⁰⁷ См.: раздел 2, 3 Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, утв. Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 г. № 1019 // URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012665/info> (дата обращения: 02.02.2025).

³⁰⁸ См.: Кожахмет Р.М. Проблемы законодательства Республики Казахстан в сфере труда. Предпосылки и перспективы его совершенствования // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31544208&pos=5;-108#pos=5;-108 (дата обращения: 28.01.2025).

³⁰⁹ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 769н «О признании утратившим силу постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» и внесенного в него изменения» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 2021. № 0001202112100046.

³¹⁰ В п.2.2.1 и п.2.2.3 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций предусматривалось лишь то, что работодатель (или уполномоченное им лицо) были обязаны организовать в течение месяца после приема на работу обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу. При этом форма, периодичность, порядок и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливались работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

деятельности, преподавательского состава, специализирующегося в области охраны труда, и соответствующей материально-технической базы. Однако утративший силу п. 2.3.2 Порядка не позволял однозначно устанавливать какие именно категории руководителей и специалистов должны были в обязательном порядке проходить обучение в обучающих организациях. Об этом свидетельствовала правоприменительная практика. Например, одни представители судебных органов, Роструда и Минтруда России считали, что абзацами 2 - 9 п. 2.3.2 Порядка был определён перечень руководителей и специалистов (включающий в том числе заместителей руководителей организаций, курирующих вопросы охраны труда, специалистов служб охраны труда, работников, на которых работодателем возложены обязанности организации работы по охране труда), которые проходят обучение по охране труда в обучающих организациях, оказывающих услуги в области охраны труда. При этом абзац 10 п. 2.3.2 Порядка относился к руководителям и специалистам организации, которые не указывались в абзацах 2-9 п. 2.3.2 Порядка³¹¹. Другие – напротив, считали, что все руководители и специалисты могли проходить обучение как у работодателя, так и в обучающей организации³¹².

На наш взгляд, устранению подобных случаев разночтения в правоприменительной практике по использованию отдельных положений утратившего силу Порядка, в определенной степени послужат нормы, закрепленные в новом Порядке обучения по охране труда и проверки знания

³¹¹ См.: Решение Канавинского районного суда г. Н.Новгорода от 21 ноября 2017 г. по делу № 12-560/2017 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/PJNlqiLrgKN/> (дата обращения: 27.12.2024); Решение Ингодинского районного суда г. Читы от 22 декабря 2016 г. по делу № 12-249/2016 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/gkskA1D0mdJX/> (дата обращения: 27.12.2024); Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 апреля 2017 г. № 15-4/ООГ-1083 // Официальные документы в образовании. 2017. № 25; Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 ноября 2016 г. № 15-2/В-3571 // Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера. 2017. № 6; Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 3 июня 2013 г. № ПГ/5408-3-5 // URL: <http://home.garant.ru/#/document/70418124/paragraph/7/doclist/959/selflink/highlight:/7> (дата обращения: 27.12.2024); Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 24 января 2013 г. № ТЗ/297-3-5 // URL: <http://home.garant.ru/#/document/70349274/paragraph/8/highlight:/8> (дата обращения: 27.12.2024).

³¹² См.: Определение судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда от 15 ноября 2011 г. по делу № 33-11758/2011 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/8687669/#ixzz5cVfHnQqsy> (дата обращения: 27.12.2024); Решение Калининского районного суда г.Тюмени от 26 февраля 2018 г. по делу № 12-120/2018 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/7aBcuIrwL4bd/> (дата обращения: 27.12.2024); Решение Якутского городского суда Республики Саха (Якутия) от 11 августа 2017 г. по делу № 2А-6948/2017 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/DsZLA2V6gQJj/> (дата обращения: 27.12.2024).

требований охраны труда (п. 43 и п. 83),³¹³ предусматривающие возможность прохождения обучения как у работодателя, так и в обучающей организации, за исключением отдельных категорий работников, для которых императивно установлено обучение в организации (у индивидуального предпринимателя), оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда (работодатель (руководитель организации), руководители филиалов организации, председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда, работники, проводящие инструктаж по охране труда и обучение требованиям охраны труда, специалисты по охране труда, члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций, лицо, назначенное на микропредприятии работодателем для проведения проверки знания требований охраны труда). В то же время уход от обязательного наличия лицензии на осуществление образовательной деятельности в России у организаций (индивидуальных предпринимателей), оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда, полагаем, может вызвать снижение качества проводимого обучения, что отмечают представители экспертного сообщества³¹⁴. Уже сейчас информационные ресурсы переполнены объявлениями дистанционного обучения. При этом Минтруд России считает недопустимым проведения обучения по охране труда исключительно в дистанционном формате ввиду необходимости прохождения практических занятий по формированию умений и навыков безопасного выполнения работ³¹⁵. Обучение по охране труда довольно сложное, содержательное, поскольку включает различные направления (правовое, организационное, техническое и др.)³¹⁶. В этой связи более предусмотрительной

³¹³ См.: Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» // СЗ РФ. 2022. № 1 (Часть II). Ст. 171.

³¹⁴ Почему учебным центрам по охране труда больше не нужна лицензия // URL: <https://ohranatruda.ru/news/2845/593771/?ysclid=lj7h1uzpa2906041926> (дата обращения: 01.02.2025).

³¹⁵ Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 декабря 2022 г. № 15-2/ООГ-3215 «О применении дистанционных технологий при обучении по охране труда» // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405877283/?ysclid=lj4nnnwvzh65288333> (дата обращения: 01.02.2025).

³¹⁶ См.: Голенских С.А. Применение норм, регулирующих отдельные отношения по охране труда в условиях ограничительных мероприятий: проблемы и пути решения // IV Сибирские правовые чтения: государство

видится позиция, нашедшая отражение в законодательстве Беларуси. Согласно п. 8 Инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, утвержденной Постановлением Минтруда Беларуси от 28 ноября 2008 г. № 175, обучение по вопросам охраны труда работающих проводится в соответствии с Кодексом Беларуси об образовании, другими нормативными правовыми актами. В соответствии со ст. 246 Кодекса Беларуси об образовании организациям для обучения необходимо в соответствии с законодательством иметь право осуществлять образовательную деятельность. Из этого следует, что работодатели могут обучать вопросам охраны труда работников при наличии права на образовательную деятельность, что должно подтверждаться лицензией на осуществление образовательной деятельности, то есть документом, подтверждающим качество предоставляемых образовательных услуг.

В связи с этим видится целесообразным закрепить в Постановлении Правительства Российской Федерации от 16 декабря 2021 г. № 2334 «Об утверждении Правил аккредитации организаций, индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда, и требований к организациям и индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги в области охраны труда» норму, предусматривающую обязательное наличие лицензии на осуществление образовательной деятельности у организаций (индивидуальных предпринимателей), оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда, дополнив п. 5 абзацем следующего содержания: «е) наличие лицензии на осуществление образовательной деятельности».

Полагаем, в перспективе обучение по охране труда работодателей (руководителей организаций), руководителей филиалов организации, председателя (заместителей председателя) и членов комиссий по проверке знания требований охраны труда, работников, проводящих инструктаж по охране труда и обучение требованиям охраны труда, специалистов по охране труда, членов

комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций, лица, назначенного на микропредприятии работодателем для проведения проверки знания требований охраны труда, в целях повышения его качества должно проходить исключительно в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, по программам повышения квалификации с выдачей удостоверения установленного образца.

Таким образом, проведенный анализ отдельных аспектов правового регулирования отношений, связанных с обучением по охране труда, подчеркнул существующие общие недостатки в положениях и практике применения действующих нормативных правовых актов в рассматриваемых государствах. Показана проблематика приоритетности и обязательности использования существующих нормативных правовых актов над стандартами по охране труда при регулировании аналогичных вопросов. Подчеркнут добровольный характер их применения. В целях усовершенствования процесса обучения по охране труда обоснована важность установления регламентированной периодичности его проведения у различных категорий работников, четкого разграничения случаев его организации непосредственно у работодателя и в обучающей организации. При этом обучающей организации целесообразно иметь лицензию на осуществление образовательной деятельности, как гарантии соблюдения образовательных стандартов и достойного качества обучения.

§2. Отношения по проведению оценки условий труда

Оценка условий труда (в России – специальная оценка условий труда, в Беларуси - аттестация рабочих мест по условиям труда, в Казахстане - аттестация производственных объектов по условиям труда) является одним из центральных мероприятий охраны труда, благодаря которому определяется влияние факторов производственной среды и трудового процесса на работников, их работоспособность и здоровье, а также устанавливается комплекс мер,

необходимых для предотвращения или минимизации неблагоприятного влияния этих факторов.

Нормы об охране труда, регламентирующие отношения по реализации мероприятий оценки условий труда в России, Беларуси и Казахстане, занимают ведущее место в институте охраны труда и закреплены в нормативных правовых актах различного уровня. В России проведение оценки условий труда урегулировано Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»³¹⁷, устанавливающим их правовые, организационные основы и порядок проведения. Ряд норм находит свое закрепление в ТК РФ и подзаконных нормативных правовых актах России³¹⁸. В Беларуси основу правового регулирования отношений, складывающихся при осуществлении мероприятий по оценке условий труда, составляет Постановление Совета Министров Беларуси от 22 февраля 2008 г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда»³¹⁹, принятое в целях реализации ст. 157 ТК РБ, а также Постановление Минтруда Беларуси от 22 февраля 2008 г. № 35 «Об утверждении инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства труда Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь»³²⁰. В Казахстане основным нормативным правовым актом оценки условий труда после ТК РК является Приказ Министра здравоохранения и социального развития

³¹⁷ Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6991.

³¹⁸ Например, в Постановлении Правительства Российской Федерации от 14 октября 2022 г. № 1830 «О перечне рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей» // СЗ РФ. 2022. № 43. Ст. 7394; в Приказе Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 ноября 2023 г. № 817н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 30.11.2023 и др.

³¹⁹ Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2008. № 54. 5/26866.

³²⁰ Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 35 «Об утверждении инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства труда Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2008. № 66. 8/18326.

Казахстана от 28 декабря 2015 г. № 1057 «Об утверждении Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда» (далее – Правила)³²¹, принятый в соответствии со ст. 16 ТК РК. Однако, несмотря на то, что оценка условий труда проводится в отношении производственных объектов организаций, ее результаты также как и в России, так и в Беларуси являются основой для предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе повышенной оплаты труда, что является одной из наиболее распространенных компенсационных выплат среди предусмотренных трудовым законодательством России³²².

Как видим, нормативная правовая база, регулирующая специальную оценку условий труда, в рассматриваемых государствах сформировалась. В то же время, несмотря на существование вполне достаточного массива нормативных правовых актов по оценке условий труда, отдельные их положения, на наш взгляд, требуют более детальной проработки. В научной литературе, например, Г.В. Хныкин, подвергает критике Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», называя его положения антипрофилактическими³²³. Так, определенные сложности возникают при применении норм трудового права, связанных с проведением оценки условий труда на вакантных рабочих местах. В России в соответствии с ранее действующим п. 15 Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н³²⁴, а ныне применяемым аналогичным п.19 Методики проведения специальной оценки условий труда, принятой приказом Минтруда России от 21 ноября 2023 г. №

³²¹ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 г. № 1057 «Об утверждении Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда» // Информационно-правовая система «Әділет». 2016. № 98040.

³²² Гладков Н.Г. Реализация трудовых прав, свобод и законных интересов работников при регулировании заработной платы (оплаты труда) // Вестник Пермского университета. Выпуск 3 (13). 2011. С. 167.

³²³ Хныкин Г.В. Цифровые показатели российского законодательства об охране труда // Трудовое и социальное право. 2021. № 4. С. 48.

³²⁴ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» // Российская газета. 2014. № 71.

817н³²⁵, исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов проводятся в ходе осуществления штатных производственных (технологических) процессов и (или) штатной деятельности работодателя с учетом используемого работником производственного оборудования, материалов и сырья, являющихся источниками вредных и (или) опасных факторов. Вместе с тем понимание содержания данного положения на практике складывается неоднозначно. Минтруд России, ссылаясь на данный пункт Методики, придерживается мнения о том, что специальная оценка условий труда на вакантном рабочем месте не может быть проведена, так как при отсутствии работника штатные производственные (технологические) процессы на таком рабочем месте не осуществляются. Возможность проведения внеплановой спецоценки на вакантном рабочем месте может быть реализована только после принятия на него работника³²⁶. Представители Роструда по данному вопросу, формулируют две противоположные точки зрения. Одна позиция согласуется с высказанной позицией Минтруда России³²⁷. Другая, напротив, указывает, что закон не ставит необходимость проведения специальной оценки условий труда в зависимости от времени нахождения работника на рабочем месте³²⁸. Перечень рабочих мест, в отношении которых оценка не проводится, прямо предусмотрен законом, и вакантные рабочие места к ним не отнесены³²⁹. В судебной практике

³²⁵ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 ноября 2023 г. № 817н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 30.11.2023.

³²⁶ Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 марта 2016 г. № 15-1/ООГ-1041 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 10.02.2025).

³²⁷ Сайт «Онлайнинспекция.РФ», 2022 // URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=PBI&n=298601&cacheid=6032C860BF9305B47323F3039DBCA490&mode=splus&rnd=3yK79Q#3NLTZbUqixPLXP0n> (дата обращения: 01.02.2025); Сайт «Онлайнинспекция.РФ», 2023 // URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=PBI&n=319981&cacheid=6032C860BF9305B47323F3039DBCA490&mode=splus&rnd=3yK79Q#iqCUZbUgX9fse6Vf> (дата обращения: 01.02.2025).

³²⁸ Проведение СОУТ, вопрос № 161704 от 28.02.2022 // URL: <https://онлайнинспекция.рф/questions/view/161704> (дата обращения: 01.02.2025).

³²⁹ Вакантные рабочие места, вопрос № 51508 от 26.06.2015 // URL: <https://онлайнинспекция.рф/questions/view/51508> (дата обращения: 01.02.2025); Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», июнь 2017 г. // URL: <https://home.garant.ru/#/document/55885868/paragraph/1/doclist/67/highlight/29> (дата обращения: 11.07.2020).

также прослеживаются два устоявшихся противоположных подхода³³⁰. На наш взгляд, проведение специальной оценки условий труда при отсутствии занятости на рабочем месте работника невозможно. Поскольку при оценке производственной среды и трудового процесса на вакантном рабочем месте отсутствует субъект, на который могут оказывать негативное влияние оцениваемые факторы.

В Беларуси подобная норма имеет иное изложение. В п. 4 Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденной Постановлением Министерства труда и социальной защиты Беларуси от 22 февраля 2008 г. № 35³³¹, установлено, что аттестация проводится на рабочем месте с вредными и (или) опасными условиями труда, на котором занят работник полный рабочий день. Поскольку в данном пункте прямо говорится о занятости работника, то в случае наличия вакансии на рабочем месте, оно не подлежит аттестации. Подобное изложение нормы в нормативном правовом акте, по сути, исключает ее двойственное применение на практике. В Казахстане, исходя из Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда, утвержденных Приказом Министра здравоохранения и социального развития Казахстана от 28 декабря 2015 г. № 1057, аттестация производственных объектов по условиям труда, осуществляется на местах постоянного или временного нахождения работников при выполнении ими трудовых обязанностей в процессе трудовой деятельности. Как можно заметить в положениях действующего белорусского и казахстанского законодательства прослеживается взаимосвязь работника с рабочим местом.

³³⁰ Решение Ванинского районного суда Хабаровского края от 1 августа 2016 г. по делу № 2-913/2016 // URL: https://sudact.ru/regular/doc/gUCePicQJHz/?regular-txt=Решение+Ванинского+районного+суда+Хабаровского+края+от+1+августа+2016+г.+по+делу+№+2-913%2F2016®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&snippet_pos=5442#snippet (дата обращения: 01.02.2025); Решение Тарбагатайского районного суда Республики Бурятия от 16 августа 2017 г. по делу № 2-262/2017 // URL: https://sudact.ru/regular/doc/X4yqg07DLhxp/?regular-txt=Решение+от+16+августа+2017+г.+по+делу+№+2-262%2F2017®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge= (дата обращения: 01.02.2025) и др.

³³¹ Инструкция по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. постановлением Минтруда РБ от 22.02.2008 № 35 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2008. № 66. 8/18326.

Таким образом, аттестация по условиям труда на вакантных рабочих местах исключена. Исходя из этого, считаем правомерным проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, на которых уже приняты и трудятся работники. На наш взгляд, для унификации подобных норм в рассматриваемых государствах, а также их приведения к единообразному применению в России, необходимо п. 19 Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 21 ноября 2023 г. № 817н, изложить в следующей редакции: «Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов проводятся на действующих рабочих местах (за исключением вакантных) с учетом используемого работником производственного оборудования, материалов и сырья, являющихся источниками вредных и (или) опасных факторов».

Немало вопросов возникает при применении норм трудового права, связанных с проведением оценки условий труда на временных рабочих местах. В России в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» при вводе в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест проводится внеплановая специальная оценка условий труда. Если между работодателем и работником заключен трудовой договор на срок менее 12 месяцев и рабочее место вновь создано для осуществления работы срочного характера, то у работодателя формально возникает обязанность по проведению внеплановой специальной оценки условий труда, которую необходимо провести в период осуществления производственной деятельности. На это указывает Минтруд России³³². Представители Роструда также разделяют позицию вышестоящего федерального органа исполнительной власти³³³. Однако, следует отметить, что срок для проведения спецоценки в такой ситуации составляет 12 месяцев с момента ввода вновь организованного рабочего места в эксплуатацию (ст. 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-

³³² Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 7 июня 2017 г. № 15-1/ООГ-1568 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 01.02.2025).

³³³ Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», май 2016 г. // URL: <https://home.garant.ru/#/document/57283185/paragraph/1/doclist/565/highlight/специальная%20оценка%20условий%20труда%20на%20временном%20рабочем%20месте:4> (дата обращения: 12.07.2024).

ФЗ «О специальной оценке условий труда»). Соответственно, срок, в течение которого нужно провести специальную оценку условий труда в подобных случаях истекает уже после прекращения трудовой деятельности работником. Разумеется, субъектами отношений по охране труда вышеупомянутая статья на практике трактуется и применяется по-разному. Судебная практика является тому подтверждением. Некоторые суды выносят решения о том, что в отношении уже не существующего рабочего места спецоценка проводиться не может, и организация и (или) ее должностные лица не могут быть привлечены к ответственности за ее непроведение³³⁴. Другие суды, напротив, считают это нарушением ст. 5.27.1 КоАП РФ³³⁵. В Беларуси согласно п. 18 Постановления Совета министров Беларуси от 22 февраля 2008 г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда» приказ нанимателя об утверждении результатов аттестации должен быть издан в 6-месячный срок со дня создания новых рабочих мест. В Казахстане в соответствии с п. 4 Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда, утвержденных Приказом Министра здравоохранения и социального развития Казахстана от 28 декабря 2015 г. № 1057³³⁶, аттестации подлежат все производственные объекты организаций, действующих на территории Казахстана. Аттестация реконструированных (замена, внедрение, установка нового технологического оборудования, процессов) производственных объектов проводится не позднее чем через 90 календарных дней после ввода их в эксплуатацию. Заметим, срок проведения внеплановой оценки условий труда в Беларуси и Казахстане значительно меньше. Полагаем, российскому законодателю также необходимо уменьшить указанный срок. При этом для рабочих мест временного характера следует установить специальный срок проведения на них спецоценки условий труда. Следовательно, следуя сложившейся практике, необходимо при вводе в

³³⁴ Решение Ростовского облсуда от 21 октября 2015 г. № 11-945/2015 // URL: <https://home.garant.ru/#/document/137610871/paragraph/1:11> (дата обращения: 12.07.2024).

³³⁵ Решение Центрального районного суда г. Новокузнецка (Кемеровская область) от 26 февраля 2018 г. по делу № 12-91/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/xUB2ycYf0Uxi/> (дата обращения: 12.07.2024).

³³⁶ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 г. № 1057 «Об утверждении Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда» // Информационно-правовая система «Әділет». 2016. № 98040.

эксплуатацию временного рабочего места, определить для него отдельный срок начала проведения специальной оценки условий труда, уменьшив при этом общий срок до 6 месяцев. Тем самым предлагаем внести изменения в п. 2 ст. 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», изложив его в следующей редакции: «2. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах не позднее 6 месяцев со дня наступления случаев, указанных в пунктах 1 и 3 части 1 настоящей статьи, и в течение 6 месяцев со дня наступления случаев, указанных в пунктах 2, 4 - 7 части 1 настоящей статьи. При вводе в эксплуатацию вновь организованных временных рабочих мест специальная оценка условий труда проводится не позднее 1 недели со дня создания такого рабочего места.». Подобная норма может быть воспринята законодателями Беларуси и Казахстана.

Отдельного внимания заслуживает вопрос о составе комиссии по организации и проведению оценки условий труда. В России в соответствии со ст. 9 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). При проведении у работодателя, отнесенного в соответствии с законодательством России к субъектам малого предпринимательства, специальной оценки условий труда в состав комиссии включаются работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другие полномочные представители работодателя, в том числе специалист по охране труда либо представитель организации или специалист, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Однако, ситуации, когда в организации отсутствует специалист по охране труда, складываются на практике довольно неоднозначно. В одних случаях, например, представители Роструда указывают на возможность

участия в работе комиссии самого руководителя, а также привлеченного по гражданско-правовому договору специалиста по охране труда³³⁷, в других – суды в аналогичной ситуации привлекают работодателя к административной ответственности по ст. 5.27.1 КоАП РФ за не включение в состав комиссии при проведении специальной оценки условий труда специалиста по охране труда. Например, Ивановский областной суд при рассмотрении дела по вопросам спецоценки посчитал, что норма ст. 9 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», согласно которой в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включается специалист по охране труда, является специальной по отношению к норме ст. 217 ТК РФ (ныне ст. 223 ТК РФ). Следовательно, специалист по охране труда в любом случае должен быть включен работодателем в комиссию³³⁸. По нашему мнению, работодатель, штатная численность работающих у которого не превышает 50 человек, имеет право выбора включать в состав комиссии штатного специалиста по охране труда, либо при его отсутствии, включать себя как работодателя - индивидуального предпринимателя (лично), или руководителя организации, выполняющего одновременно функции специалиста по охране труда, либо включать другого уполномоченного работника либо организацию или специалиста, оказывающих услуги в области охраны труда, привлекаемых по гражданско-правовому договору. Наша позиция в первую очередь основана на том, что у работодателя есть право выбора в соответствии со ст. 223 ТК РФ иметь специалиста по охране труда, либо привлекать такового по гражданско-правовому договору. В Беларуси, например, в соответствии с п. 4 Положения о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в состав аттестационной комиссии рекомендуется включать работников служб охраны труда, кадровой,

³³⁷ Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», март 2019 г. // URL: <https://home.garant.ru/#/document/77527885/paragraph/1:47> (дата обращения: 13.07.2024); Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», сентябрь 2018 г. // URL: <https://home.garant.ru/#/document/77567310/paragraph/1:48> (дата обращения: 13.07.2020); Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», апрель 2019 г. // URL: <https://home.garant.ru/#/document/77501779/paragraph/7:49> (дата обращения: 13.07.2024).

³³⁸ Обзор законодательства и судебной практики Ивановского областного суда за первый квартал 2019 года, утвержденный постановлением Президиума Ивановского областного суда от 26 апреля 2019 г. // URL: <https://home.garant.ru/#/document/72478372/paragraph/266:50> (дата обращения: 13.07.2024).

юридической, организации труда и заработной платы, промышленно-санитарной лаборатории, руководителей структурных подразделений организации, медицинских работников, представителей профсоюза (профсоюзов). В Казахстане согласно п. 7 Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда в состав аттестационной комиссии организации включаются руководитель либо его заместитель, специалисты служб безопасности и охраны труда и структурных подразделений организации по согласованию, а также представители работников. Как видно, в Беларуси и Казахстане отсутствуют жесткие требования к составу комиссии. В Беларуси они носят рекомендательный характер, в Казахстане – специалисты определяются по согласованию.

В связи с этим российскому законодателю следовало бы воспринять белорусский и казахстанский опыт нормативного закрепления состава комиссии. На наш взгляд, следует внести изменения в ст. 9 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», изложив ее в следующей редакции: «3. При проведении у работодателя, штатная численность которого не превышает 50 человек, специальной оценки условий труда в состав комиссии включаются работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), либо руководитель организации, другие полномочные представители работодателя, специалист по охране труда (при наличии) или специалист, привлекаемый работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии)».

Продолжая исследование практики применения норм об оценке условий труда, необходимо рассмотреть вопрос, связанный с информированием об условиях труда работников, принимаемых на работу после завершенной процедуры оценки условий труда. В России данный вопрос не нашел отражение в действующем законодательстве об охране труда. Позиции федеральных органов власти на этот счет разнятся. Так, одни представители Минтруда России и

Роструда указывает на необходимость ознакомления вновь принятых работников с результатами ранее проведенной на их рабочих местах специальной оценки условий труда под роспись в карте в соответствии с пп. 4 ч. 2 ст. 4 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»³³⁹. Другие представители Роструда считают, что вновь принятых работников знакомить с результатами проведенной ранее специальной оценки условий труда не требуется. Информирование таких работников об условиях труда на рабочем месте происходит посредством их указания в трудовом договоре в соответствии со ст. 57 ТК РФ³⁴⁰. При таком подходе получается, что работникам, принятым на работу до и после проведения специальной оценки условий труда, предоставляется различный объем информации об их условиях труда, поскольку в трудовом договоре указывается только итоговый класс условий труда, а перечень сведений в карте специальной оценки условий труда более развернутый. В связи с этим, на наш взгляд, представляется верной та позиция указанных выше ведомств, согласно которой всех работников необходимо знакомить с картой специальной оценки условий труда. В Беларуси согласно п. 13 Положения о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда работники, на рабочих местах которых проводилась аттестация, должны быть ознакомлены с итоговыми документами по результатам аттестации (карта аттестации рабочего места по условиям труда, приказ нанимателя) под роспись. В Казахстане такое положение отсутствует в нормативных правовых актах по оценке условий труда, но в соответствии со ст. 181 ТК РК работник имеет право на получение достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующем

³³⁹ Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 ноября 2016 г. № 15-1/ООГ-3919 // <https://home.garant.ru/#/document/71629530/paragraph/1:13> (дата обращения: 13.07.2024); Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 июня 2015 г. № 15-1/В-2425 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 13.07.2024); Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», июль 2016 г. // <https://home.garant.ru/#/document/57238867/paragraph/1/doclist/539/highlight:16> (дата обращения: 13.07.2024); Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», апрель 2016 г. // <https://home.garant.ru/#/document/57300475/paragraph/1/doclist/539/highlight:17> (дата обращения: 13.07.2024).

³⁴⁰ Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», октябрь 2016 г. // <https://home.garant.ru/#/document/57226325/paragraph/1/doclist/543/highlight:19> (дата обращения: 13.07.2024); Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», март 2016 г. // <https://home.garant.ru/#/document/57294662/paragraph/1/doclist/543/highlight:20> (дата обращения: 13.07.2024).

профессиональном риске, а также о мерах по его защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

Полагаем, в российском трудовом законодательстве во избежание двусмысленного понимания положений пп. 4 ч. 2 ст. 4 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» целесообразно в данный подпункт внести изменения, изложив его в следующей редакции: «4) ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте посредством подписания им карты специальной оценки условий труда». При этом казахстанскому законодателю можно рекомендовать воспринять опыт России и Беларуси по закреплению подобного положения в Правилах обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда.

В завершение параграфа хотелось бы затронуть вопрос определения качества проведения оценки условий труда. Оценить качество проведенной оценки условий труда на предприятии можно путем обращения в соответствующие органы власти для осуществления государственной экспертизы условий труда (ст. 213 ТК РФ, Положение об органах государственной экспертизы условий труда Республики Беларусь, утвержденное постановлением Совета Министров Беларуси от 29 мая 2002 г. № 694³⁴¹). Согласно п.п. 5-7 Порядка проведения государственной экспертизы условий труда³⁴² государственную экспертизу условий труда в России проводят Федеральная служба по труду и занятости и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда. В Беларуси - органы государственной экспертизы условий труда (Управление охраны и государственной экспертизы условий труда Министерства труда и социальной защиты Беларуси и его структурные подразделения). В Казахстане такая процедура в настоящее время не установлена. При этом в Беларуси наниматель в

³⁴¹ Положения об органах государственной экспертизы условий труда Республики Беларусь, утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 мая 2002 г. № 694 // НРПА РБ. 2002. № 5/10530.

³⁴² Порядок проведения государственной экспертизы условий труда, утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 775н // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 2021. № 0001202112200065.

месячный срок после издания приказа об утверждении аттестации (внесении изменений и (или) дополнений в документы по результатам действующей аттестации) представляет в управление (отдел) государственной экспертизы условий труда комитета по труду, занятости и социальной защите областного и Минского городского исполнительного комитета по месту регистрации нанимателя документы по результатам аттестации в электронном виде, сформированные посредством автоматизированной информационной системы мониторинга условий труда на производстве, в порядке, определяемом Минтруда Беларуси. Таким образом, орган госэкспертизы может оценить качество проведенной аттестации рабочих мест. В России проверка качества проведенной специальной оценки условий труда носит заявительный характер и зачастую за ее проведение взимается плата. Разумеется, такие условия являются препятствием для ее проведения. Тем самым качество оценки условий труда в настоящее время оставляет желать лучшего. В связи с этим, на наш взгляд, проверка качества специальной оценки условий труда должна стать обязательной и безвозмездной. Такие действия могут, по нашему мнению, благоприятно отразиться на качестве данной процедуры и способствовать улучшению условий труда в организациях. В связи с этим следует внести изменения в ст. 213 ТК РФ, дополнив ее абзацем следующего содержания: «Государственная экспертиза условий труда, осуществляемая в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда, носит обязательный характер для работодателей и проводится для них и работников бесплатно». Соответствующие изменения следовало бы предусмотреть в Приказе Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 775н «Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда», изложив п. 5 Порядка проведения государственной экспертизы условий труда в следующей редакции: «5. Государственная экспертиза условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда осуществляется органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда (далее - органы государственной экспертизы условий труда) бесплатно для работников и

работодателей. Данный вид экспертизы обязателен для работодателей». Соответственно необходимо изложить в новой редакции п. 3 ст. 24 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»: «3. Проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда по основанию, указанному в пункте 2 части 2 настоящей статьи, осуществляется на платной основе за счет средств заявителя, за исключением работников и работодателей, для которых такой вид экспертизы проводится бесплатно. Методические рекомендации по определению размера платы за проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда утверждаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти». Положительный опыт наличия возможности проверки качества оценки условий труда может быть воспринят законодателем Казахстана.

Более того, вопрос проведения госэкспертизы условий труда особенно важен для такой категории работников как женщины. Статистические данные показывают положительный прогноз по сокращению занятости в неблагоприятных условиях труда и случаев травматизма среди лиц женского пола. Численность женщин, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в 2023 г. составила 888,9 тыс. человек (на 2,6 процента меньше по сравнению с 2021 г.)³⁴³. Численность женщин, пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом, в 2023 г. составила 5,9 тыс. человек (на 9,2 процента меньше по сравнению с 2021 г.)³⁴⁴.

Вместе с тем, несмотря на положительную динамику снижения численности женщин, пострадавших в трудовом процессе, не везде созданы безопасные условия труда³⁴⁵, либо где они созданы, зачастую необходимо, на наш взгляд, дополнительное подтверждение объективности их оценки. Если обратиться к

³⁴³ Состояние условий труда работников организаций Российской Федерации по отдельным видам экономической деятельности // URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13264> (дата обращения: 01.11.2024).

³⁴⁴ Состояние условий труда работников организаций Российской Федерации по отдельным видам экономической деятельности // URL: https://rosstat.gov.ru/working_conditions (дата обращения: 01.11.2024).

³⁴⁵ См.: Национальная стратегия (раздел II. Оценка и изменение положения женщин в Российской Федерации).

ранее действующему перечню тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещалось применение труда женщин³⁴⁶, то примечателен осторожный и выверенный подход законодателя к вопросу применения труда женщин, на работах (профессиях, должностях), включенных в перечень, при условии создания безопасных условий труда. Таковыми они могли именоваться только после прохождения «тройной проверки»: аттестации рабочих мест, государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации. Подобный подход сейчас, например, применяться в отношении лиц моложе восемнадцати лет³⁴⁷. Однако в отношении труда женщин законодатель по непонятным причинам счел достаточным подтверждение безопасных условий труда только по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ), проводимой в соответствии с методикой ее проведения³⁴⁸. В то же время в 2022 г. государственными инспекторами труда было выявлено около 1,3 тыс. нарушений соблюдения установленного порядка проведения СОУТ на рабочих местах³⁴⁹. И данная ситуация по невыполнению норм действующего законодательства участниками СОУТ продолжает ежегодно фиксироваться в деятельности федеральной инспекции труда. Конечно здесь, видимо, еще кроется проблема, связанная с квалификацией экспертов по проведению СОУТ (ст. 351.3 ТК РФ) и добросовестностью подходов в оказании услуг организациями, являющимися их работодателями. Полагаем, наличие большого количества нарушений вне зависимости от причины их возникновения может являться весомым основанием для того, чтобы задуматься о достаточности подтверждения результатами СОУТ

³⁴⁶ См.: Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин», утв. Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 №162 // СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1130.

³⁴⁷ См.: Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет», утв. Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 // СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1131.

³⁴⁸ См.: Методика проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению», утв. Приказом Минтруда России от 21.11.2023 № 817н // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 30.11.2023.

³⁴⁹ См.: Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2022 году // <https://git36.rostrud.gov.ru/upload/iblock/f9a/rezultaty-obshcherossiyskogo-monitoringa-usloviy-i-okhrany-truda-za-2022-god.pdf> (дата обращения: 01.11.2024).

безопасных условий труда на рабочих местах, отмеченных в Перечне. Представляется, в парадигме, подразумевающей тенденцию улучшения работодателями состояния условий и охраны труда работающих женщин за счет устранения неблагоприятных технических, технологических и организационных причин, порождающих профзаболевания, травмы и их последствия, и ухода от ограничения их трудовой деятельности, действующая норма подлежит усилению, и в Перечень следует внести изменение, предусматривающее комплексное признание условий труда безопасными: по результатам СОУТ и при получении положительного заключения государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения СОУТ.

Таким образом, несмотря на установленные отличия правовой регламентации отношений по оценке условий труда в России, Беларуси и Казахстане, включающие видовой состав нормативных правовых актов, отражающих различные подходы в объектах оценки, процедурах, сроках, отмечается единство в применении ее результатов, которые служат основой для предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Анализ правового регулирования отдельных аспектов проведения оценки условий труда в России с учетом обозначенных в настоящем параграфе положительных особенностей нормативно-правовой базы Беларуси и Казахстана, позволил определить тесную взаимосвязь работника и занимаемого им рабочего места как основного критерия возможности проведения рассматриваемого мероприятия. Для обеспечения работникам прав и гарантий их реализации обозначена необходимость сокращения срока проведения спецоценки для вновь создаваемых рабочих мест, а также для рабочих мест временного характера. Отмечена важность ознакомления работников с картой специальной оценки условий труда под роспись. В целях совершенствования правового регулирования отношений по оценке условий труда предложено предусмотреть работодателю с численностью до 50 человек возможность формирования состава комиссии по организации и проведению СОУТ без специалиста по охране труда, либо специалиста, привлекаемого по гражданско-правовому договору для

осуществления функций службы охраны труда при их отсутствии в штате работодателя.

Сформулированы выводы о необходимости проведения обязательной бесплатной для работодателей проверки качества спецоценки условий труда государственной экспертизой. Подчеркнута особая значимость госэкспертизы результатов спецоценки, проведенной в отношении рабочих мест, на которых ограничивается применение труда женщин.

§3. Отношения по проведению медицинских осмотров

В настоящее время обязательные медицинские осмотры являются одними из основных мероприятий охраны труда медико-профилактического вида, направленных на проведение медицинского обследования работников и определения их пригодности к выполнению работы по соответствующей профессии или должности, своевременное выявление и предупреждение профессиональных заболеваний в течение трудовой деятельности.

Как известно, трудовая деятельность занимает не только значительную часть жизни человека, но и является неотъемлемым условием его существования и материального благосостояния. Однако не всегда процесс осуществления этой деятельности благоприятно отражается на здоровье вовлеченных в нее граждан. Стремительное развитие внутренних и совместных межгосударственных социально-экономических отношений России, Беларуси и Казахстана на современном этапе характеризуются применением на производстве различных энергоемких технических средств, которые, зачастую, выступают источниками возникновения вредных и (или) опасных производственных факторов, оказывающих негативное влияние на работоспособность и здоровье работников. К примеру, в России в 2020 году число лиц с впервые установленным профессиональным заболеванием составило 3,4 тыс. человек³⁵⁰, в Беларуси в 2020

³⁵⁰ Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2020 году // URL: https://vcot.info/uploads/researches_file/619cbdc415951343985474.pdf (дата обращения 14.04.2024).

году - 127 человек³⁵¹, в Казахстане в 2020 году 393 человека получили профессиональное заболевание³⁵². Разумеется, без проведения медицинских осмотров и их эффективного правового регулирования разрешение существующих вопросов не представляется возможным.

Следует отметить, что трудовые кодексы РФ, РБ и РК, как и ранее действовавшие КЗоТ, содержат отдельные статьи, посвященные медицинским осмотрам (ст. 228 ТК РБ, ст. 185 ТК РК, ст. 220 ТК РФ). В Беларуси данное мероприятие в наибольшей степени урегулировано в ст. 27 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда». В целях реализации вышеназванных статей в России, Беларуси и Казахстане принят и действует ряд специальных подзаконных нормативных правовых актов, регламентирующих их проведение³⁵³. Кроме того, они урегулированы иными актами, связанными с вопросами здравоохранения и санитарно-эпидемиологического благополучия. Проведение медицинских

³⁵¹ Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2021 // URL: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/d8c/yr1d8w95a75bnumml7vbg6jqxyih369.pdf> (дата обращения: 22.02.2024).

³⁵² Более 300 случаев профессиональных заболеваний зарегистрировали в РК в 2020 году // URL: https://www.inform.kz/ru/boleee-300-sluchaev-professional-nyh-zabolevaniy-zaregistirovali-v-rk-v-2020-godu_a3858678 (дата обращения: 14.04.2024).

³⁵³ Например, в России применяется Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 29.01.2021. № 0001202101290043; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства здравоохранения РФ от 31 декабря 2020 г. № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 29.01.2021. № 0001202101290042; Приказ Минздрава России от 30 мая 2023 г. № 266н «Об утверждении Порядка и периодичности проведения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в течение рабочего дня (смены) и перечня включаемых в них исследований» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 01.06.2023. В Беларуси - Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 г. № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих» // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. 2019. № 8/34675; Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 2 декабря 2013 г. № 116/119 «О некоторых вопросах проведения предсменного (перед началом работы, смены) медицинского осмотра и освидетельствования работающих на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения» // Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. 2014. № 8/28295. В Казахстане - Приказ и.о. Министра здравоохранения Республики Казахстан от 15 октября 2020 года № ҚР ДСМ-131/2020 «Об утверждении целевых групп лиц, подлежащих обязательным медицинским осмотрам, а также правил и периодичности их проведения, объема лабораторных и функциональных исследований, медицинских противопоказаний, перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, профессий и работ, при выполнении которых проводятся предварительные обязательные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические обязательные медицинские осмотры и правил оказания государственной услуги «Прохождение предварительных обязательных медицинских осмотров» // Эталонный контрольный банк НПА РК в электронном виде. 2020. № 147461.

осмотров некоторых категорий работников также регламентировано нормативными правовыми актами бывшего СССР, продолжающими свое действие³⁵⁴.

Однако, несмотря на существование вполне достаточной национальной правовой базы рассматриваемых государств для регулирования проведения медицинских осмотров работников, необходимые законодательные предпосылки ее совершенствования все же существуют.

Для начала можно отметить, что в ст. 220 ТК РФ и ст. 185 ТК РК закреплена необходимость прохождения медицинского осмотра и медицинского освидетельствования. Однако, как утверждают некоторые ученые и с чем следует согласиться, понятие медицинского осмотра не следует отождествлять с термином «медицинское освидетельствование». Этимологическая основа данных понятий показывает, что медицинский осмотр проводится профессиональным медработником, а медицинское освидетельствование предполагает профессиональное, экспертное подтверждение выводов о состоянии здоровья осматриваемого; определенное закрепление результата осмотра, т.е. выдачу соответствующего свидетельства³⁵⁵. Правильность данной научной позиции подтверждается нормативными положениями ст. 46 и ст. 65 ФЗ от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», которые четко разграничивают вышеуказанные категории. В частности, медицинское освидетельствование определяется как «совокупность методов медицинского осмотра и медицинских исследований, направленных на подтверждение такого состояния здоровья человека, которое влечет за собой наступление юридически значимых последствий»³⁵⁶. В судебных решениях также прослеживается позиция в самостоятельности этих мероприятий, имеющих

³⁵⁴ См., например: Приказ Минздрава СССР от 29 сентября 1989 г. № 555 «О совершенствовании системы медицинских осмотров трудящихся и водителей индивидуальных транспортных средств» // URL: <http://home.garant.ru/#/document/4101400/paragraph/363962:20> (дата обращения: 11.12.2024).

³⁵⁵ Гаврилова Ю.Г. Медосмотр работников: правовые аспекты // URL: <https://base.garant.ru/5817593/> (дата обращения: 28.01.2025).

³⁵⁶ Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 48. Ст. 6724.

разные цели, формы, средства и иные отличия³⁵⁷. В ст. 1 Кодекса РК от 18 сентября 2009 г. № 193-IV «О здоровье народа и системе здравоохранения» также приводится определение медицинского освидетельствования как обследования «физического лица с целью установления или подтверждения факта наличия или отсутствия у него заболевания, определения состояния здоровья»³⁵⁸. При этом цели, изложенные в приведенной выше дефиниции, отличаются от целей медицинского осмотра, который «проводится для обеспечения своевременного медицинского обследования, направленного на выявление и предупреждение распространения заболеваний, в том числе профессиональных, отравлений, несчастных случаев, а также на обеспечение безопасности труда и охраны здоровья работников» (ст. 86 Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения»). В данной ситуации позиция белорусского законодателя, который легально разграничивает эти две категории и отражает это непосредственно в формулировке ст. 27 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда», является наиболее верной. Полагаем, что российскому законодателю следует воспринять белорусский опыт и название ст. 220 ТК РФ изложить как «Медицинские осмотры и освидетельствования некоторых категорий работников». Казахстанскому законодателю также можно предложить новое название ст. 185 ТК РК как «Обязательный медицинский осмотр и освидетельствование работников».

Определенный интерес вызывает практика применения норм по проведению обязательных предварительных медицинских осмотров при приеме на работу. Следует отметить, что предварительный медицинский осмотр является одним из наиболее значимых видов обязательных медосмотров, непосредственно направленных на выполнение конституционных положений и способных

³⁵⁷ См.: Решение Верховного Суда Российской Федерации от 18 декабря 2012 г. № АКПИ12-1363 // URL: <https://home.garant.ru/#/document/70301284/paragraph/1:46> (дата обращения: 12.09.2024); Решение Самарского областного суда от 09 февраля 2017 г. по делу № 21-277/2017 // URL: <http://arbitr.garant.ru/#/document/145715337/paragraph/1:0> (дата обращения: 12.09.2024); Решение Московского городского суда от 30 января 2017 г. № 7-2145/17 // URL: <https://home.garant.ru/#/document/145735311/paragraph/1:47> (дата обращения: 12.09.2024).

³⁵⁸ Кодекс Республики Казахстан от 18 сентября 2009 г. № 193-IV «О здоровье народа и системе здравоохранения» // Казахстанская правда. 2009.

обеспечить эффективную профилактику здоровья на самом первом этапе зарождения трудового правоотношения. В этой связи совершенствование правового регулирования данного вида медицинских осмотров в современных условиях приобретает особую актуальность и значимость и обусловлено рядом причин. В первую очередь, они связаны с существующей путаницей в определении статуса лица, для которого прохождение предварительного медицинского осмотра является обязательным. Так, исходя из смысла ст. ст. 65 и 69 ТК РФ в установленных указанным кодифицированным актом и иными федеральными законами случаях, данной процедуре подвергаются лица, поступающие на работу, при заключении трудового договора, т.е. еще не имеющие статуса работника. Однако, если обратиться к ст. ст. 216, 220 ТК РФ, то в них говорится о прохождении данного мероприятия работниками, т.е. лицами уже заключившими трудовой договор. Безусловно, отсутствие конкретики в положениях законодательства относительно понимания статуса субъекта, обязанного проходить данную процедуру, порождает многочисленные спорные ситуации при их реализации, связанные с моментом прохождения обязательного предварительного осмотра (до или после заключения трудового договора)³⁵⁹.

При этом правоприменительная практика складывается весьма неоднозначно. Например, в ряде решений судов России по рассмотрению вопроса о необходимости предварительного медицинского осмотра содержатся выводы обязательного прохождения предварительного медицинского осмотра, который обеспечивается работодателем до заключения трудового договора³⁶⁰. Некоторые судьи в аналогичной ситуации считают, что предварительный медицинский осмотр работника должен быть проведен либо до, либо в кратчайшие сроки после заключения трудового договора³⁶¹, обосновывая это тем, что если медицинский

³⁵⁹ См.: Голенских С.А. О некоторых вопросах совершенствования правового регулирования проведения обязательных предварительных медицинских осмотров в Российской Федерации // Право и практика. 2019. № 4. С. 249.

³⁶⁰ См.: Решение Октябрьского районного суда города Архангельска от 21 апреля 2016 г. по делу № 2-2595/2016 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/> (дата обращения: 25.01.2024); Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 ноября 2007 г. №83-Г07-7 // URL: <http://home.garant.ru/#/document/1785009/entry/0:103> (дата обращения: 25.01.2024).

³⁶¹ Решение Нововятского районного суда г. Кирова № 2-174/2016 от 8 февраля 2016 г. по делу № 2-174/2016 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/> (дата обращения: 25.01.2024).

осмотр предварительный, то он должен проводиться до непосредственного допуска работника к работе. Следовательно, если работодатель не направил будущего работника на предварительный медицинский осмотр до заключения трудового договора, обязанность по организации такого осмотра сохраняется за ним и после заключения трудового договора, причем работодатель не должен допускать работника к выполнению работы до тех пор, пока работник не пройдет предварительный медицинский осмотр с последующим предоставлением работодателю результатов такого осмотра.

Позиция Роструда также неоднозначна. Так, по мнению одних представителей Роструда «трудовое законодательство не запрещает работодателю исполнить свою обязанность по организации предварительного медицинского осмотра работника как до, так и после заключения трудового договора»³⁶². Другие полагают, что «между работником и работодателем может быть заключен трудовой договор до прохождения работником предварительного медицинского осмотра, но дата начала работы в таком договоре может быть установлена только после даты прохождения работником указанного медицинского осмотра»³⁶³. Третьи однозначно считают, что предварительный медицинский осмотр проводится с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, следовательно, он должен быть проведен до заключения трудового договора³⁶⁴.

Полагаем, что наиболее правильно подобный медосмотр проводить до заключения трудового договора. Это позволит избежать дополнительных трудовых и финансовых затрат со стороны работодателя (лишней работы представителей кадровых служб, расходов на канцтовары, оплаты среднего заработка работнику на время прохождения медосмотра (ст. 185 ТК РФ) и т.д. в

³⁶² Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», сентябрь 2015 г. // URL: <http://home.garant.ru/#/document/57314654/paragraph/1:4> (дата обращения: 30.01.2024).

³⁶³ Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», август 2017 г. // URL: <http://home.garant.ru/#/document/77779036/paragraph/4:9> (дата обращения: 30.01.2024).

³⁶⁴ Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», сентябрь 2015 г. // URL: <http://home.garant.ru/#/document/57332731/paragraph/1:117> (дата обращения: 30.01.2024); Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», сентябрь 2017 г. // URL: <http://home.garant.ru/#/document/77711794/paragraph/1:0> (дата обращения: 30.01.2024).

случае получения отрицательного медицинского заключения)³⁶⁵. Тем более, что обязанность по оплате медосмотра сохраняется за работодателем и при получении отрицательного медицинского заключения лицом, поступающим на работу³⁶⁶. Кроме того, для некоторых категорий работников в ТК РФ установлена обязанность по прохождению данного медицинского осмотра до заключения трудового договора (ст. ст. 266, 328, 330.3, 324 ТК РФ). И было бы не совсем правомерным, на наш взгляд, для одних категорий лиц проводить его до заключения трудового договора, а для других - после, когда сущность его проведения одинакова. Поэтому в ст. 220 ТК РФ целесообразно включить положение о проведении обязательных предварительных медицинских осмотров до заключения трудового договора, т.е. с лицами, поступающими на работу. Следовательно, ст. 220 ТК РФ необходимо дополнить ч. 10, которую предлагаем изложить в следующей редакции: «Обязательные предварительные медицинские осмотры проводятся до заключения с работником трудового договора».

Актуальным представляется вопрос о сроке действительности выданного медицинской организацией заключения по результатам обязательного предварительного медицинского осмотра. В Беларуси в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 26 апреля 2010 г. № 200 «Об административных процедурах, осуществляемым государственными органами и иными организациями по заявлениям граждан»³⁶⁷ установлен максимальный срок действия медицинской справки, равный одному году. При этом данная справка выдается для трудоустройства в конкретную организацию³⁶⁸. В соответствии с действующим трудовым законодательством России максимальный срок действия

³⁶⁵ См.: Голенских С.А. О некоторых вопросах совершенствования правового регулирования проведения обязательных предварительных медицинских осмотров в Российской Федерации // Право и практика. 2019. № 4. С. 250.

³⁶⁶ Письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина России от 6 октября 2009 г. № 03-03-06/1/648 // Учет. Налоги. Право. Официальные документы. 2009. № 40.

³⁶⁷ Указ Президента Республики Беларусь от 26 апреля 2010 г. № 200 «Об административных процедурах, осуществляемым государственными органами и иными организациями по заявлениям граждан» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2010. № 119. 1/11590.

³⁶⁸ См.: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09 июля 2010 г. № 92 «Об установлении форм «Медицинская справка о состоянии здоровья», «Выписка из медицинских документов» и утверждении Инструкции о порядке их заполнения» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2010. № 8/22699.

заключения при прохождении предварительного медосмотра определен только в отношении поступающих на работу несовершеннолетних 15-17 лет (форма № 086/у «Медицинская справка (врачебное профессионально-консультативное заключение)») и составляет 6 месяцев³⁶⁹. В Казахстане такой срок не определен. Разумеется, отсутствие в законодательстве требуемой нормы вызывает ряд вопросов на практике. Например, необходимо ли работодателю принимать на работу претендента в случае, если он, получив направление на обязательный предварительный медицинский осмотр, пришел трудоустраиваться только через месяц, либо еще через более длительный период времени после посещения медицинской организации и получения положительного медицинского заключения. Определенный практический интерес представляет случай, когда направленный на предварительный медицинский осмотр кандидат отсутствовал в течение месяца со дня вручения направления, а по прошествии этого периода, имея на руках положительное медицинское заключение, пришедший трудоустраиваться. Однако в течение месяца по причине срочности в заполнении существующей вакансии работодатель принял другое лицо, которое уже прошло медосмотр. В правоприменительной практике представители Роструда считают, что лицо, поступающее на работу, должно быть принято в разумный срок после прохождения предварительного медицинского осмотра³⁷⁰. Позиция же некоторых судов сводится к тому, что в случаях, когда отношения прямо не урегулированы законодательством или соглашением сторон и отсутствует соответствующий им обычай, к таким отношениям, если это не противоречит их существу, применяется законодательство, регулирующее сходные отношения (аналогия закона). Согласно Письму Минздравсоцразвития России от 24.04.2009 № 3853-17 до принятия нормативного правового акта, устанавливающего порядок диспансеризации и форму заключения медицинского учреждения при поступлении на

³⁶⁹ См.: Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 декабря 2014 г. № 834н «Об утверждении унифицированных форм медицинской документации, используемых в медицинских организациях, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях, и порядков по их заполнению» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 26.02.2015.

³⁷⁰ Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», январь 2017 г. // URL: http://home.garant.ru/document/print/text?id=57203133&is_garant_comments_hidden=0&is_version_comments_hidden=0&font_scale=1.1 (дата обращения: 01.02.2024).

государственную гражданскую службу, представляется медицинская справка формы № 086/у, срок действия которой шесть месяцев³⁷¹.

Вместе с тем для того, чтобы решить вопрос о сроке действительности медицинского заключения, необходимо исключить и те ситуации, которые имеют место быть на практике, когда лицо, направленное на прохождение обязательного предварительного медицинского осмотра одним работодателем, пытается трудоустроиться к другому при наличии положительного медицинского заключения. На этот счет представители Роструда однозначно полагают, что обязательный медицинский осмотр необходимо проходить при каждом поступлении на работу как к одному работодателю, так и к иному³⁷². Полагаем, эта позиция верна, так как при трудоустройстве обязательно следует учитывать специфику труда, его условия, поскольку состояние здоровья может измениться в течение полугода как в лучшую, так и в худшую сторону. Следовательно, разумным сроком действительности медицинского заключения должен являться срок, который бы исключал отмеченные ситуации, т.е. был максимально сжатым³⁷³. Учитывая то, что медицинское заключение выдается лицу, поступающему на работу в срок не более пяти рабочих дней (правда не совсем понятно с какого момента), то десяти рабочих дней вполне достаточно для действия заключения с момента его подписания председателем врачебной комиссии.

Итак, следует легально закрепить срок действительности медицинского заключения при прохождении обязательного предварительного медицинского осмотра³⁷⁴ в п. 17 Приложения 1 Приказа Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников,

³⁷¹ Решение Вологодского городского суда Вологодской области от 11 декабря 2013 года по делу № 12-132/2013 // URL: <http://arbitr.garant.ru/#/document/120809991/paragraph/1:0> (дата обращения: 01.02.2024).

³⁷² Информация Федеральной службы по труду и занятости от 6 сентября 2023 года // URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=455296> (дата обращения: 01.02.2025).

³⁷³ См.: Голенских С.А. О некоторых вопросах совершенствования правового регулирования проведения обязательных предварительных медицинских осмотров в Российской Федерации // Право и практика. 2019. № 4. С. 250-251.

³⁷⁴ Там же.

предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», дополнив его абзацем следующего содержания: «Срок действия заключения при прохождении обязательного предварительного медицинского осмотра составляет десять рабочих дней со дня его подписания председателем врачебной комиссии».

Небезынтересен вопрос, связанный с оплатой прохождения предварительного медосмотра. В соответствии со ст. 220 и ч. 3 ст. 214 ТК РФ работодатель обязан организовывать проведение предварительных медицинских осмотров за счет собственных средств (в Беларуси – ст. 27 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда»; в Казахстане – оплата предварительных медосмотров работодателем не предусмотрена). Однако порядок осуществления оплаты действующим трудовым законодательством России и Казахстана не определен. В связи с чем на практике возникают ситуации, когда лицо, поступающее на работу, либо изначально самостоятельно производит оплату за прохождение медосмотра, а потом работодатель возмещает ему понесенные расходы, либо работодатель изначально возлагает это «бремя на свои плечи», освобождая претендента от материальных затрат. Отсутствие четкой правовой регламентации порождает многочисленные спорные ситуации, когда работодатель отказывается оплачивать медицинский осмотр, пройденный соискателем за свой счет³⁷⁵. В данной ситуации суды становятся, как правило, на сторону лица, поступающего на работу, и подтверждают его право требовать от работодателя возмещения понесенных расходов³⁷⁶. Причем, как показывает судебная практика, обязанность работодателя оплатить прохождение

³⁷⁵ Голенских С.А. О некоторых вопросах совершенствования правового регулирования проведения обязательных предварительных медицинских осмотров в Российской Федерации // Право и практика. 2019. № 4. С. 251.

³⁷⁶ См.: Кассационное определение СК по гражданским делам Смоленского областного суда от 22 ноября 2011 г. № 33-3776 // URL: <http://home.garant.ru/#/document/25363684/entry/0:3> (дата обращения: 05.02.2024); Апелляционное определение СК по гражданским делам Новгородского областного суда от 14 января 2015 г. №33-71/2015 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/B6pN25hgBpZo/> (дата обращения: 05.02.2024).

предварительного медицинского осмотра не зависит от результатов данного обследования и последующего заключения трудового договора. Так, в решении от 03.08.2016 по делу № 2-4061/2016 Ленинский районный суд г. Кирова пришел к выводу о том, что факт последующего неоформления трудовых отношений не освобождает работодателя от уплаты расходов по медицинскому осмотру, понесенных претендентом³⁷⁷. Аналогичной позиции придерживаются и иные суды³⁷⁸. Подобная практика складывалась и в Беларуси. В частности, в Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь нередки обращения, «когда люди жалуются, что предварительный медосмотр они оплачивали из собственного кармана. Кандидатам на трудоустройство говорят: «Пройдите медосмотр, а мы вам возместим». Но в результате работники ничего не получают»³⁷⁹. Видимо, по этим причинам в Беларуси внесены изменения в Закон РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда», в котором предусмотрена обязанность нанимателя компенсировать затраты за прохождение предварительного медицинского осмотра лицу после приема на работу³⁸⁰.

Подобной конкретизации нормы, на наш взгляд, недостаточно. Полагаем в этом случае целесообразно установить единый подход, суть которого должна сводиться к тому, что оплату за проведение предварительного медицинского осмотра во всех случаях должен осуществлять работодатель³⁸¹. Предлагаемое нами решение в первую очередь обусловлено финансовым положением лица, поступающего на работу. В большинстве случаев это безработные граждане, немалая часть из которых получает лишь минимальный размер пособия по безработице (с 01.02.2025 - 1764 рублей), что зачастую не соизмеримо со

³⁷⁷ См.: Решение Ленинского районного суда г. Кирова от 3 августа 2016 г. по делу № 2-4061/2016 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/xBSAIAxkKel9/> (дата обращения: 05.02.2024).

³⁷⁸ См.: Апелляционное определение СК по гражданским делам Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 ноября 2013 г. № 33-2402/2013 // URL: <http://home.garant.ru/#/document/118343067/entry/0:5> (дата обращения: 05.02.2024) ; Обзор судебной практики Верховного Суда Республики Татарстан за первый квартал 2010 г. // URL: <http://home.garant.ru/#/document/8165901/paragraph/67:6> (дата обращения: 05.02.2024).

³⁷⁹ Козловская Е. Медосмотр при трудоустройстве: кто должен платить – соискатель или наниматель? // URL: <https://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2019/april/33874/?section%5B%D=2019§ion%5B%D=april%2F33874> (дата обращения: 28.01.2025).

³⁸⁰ См.: абз. 6 ст. 27 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2008. № 158. Ст. 2/1453.

³⁸¹ Голенских С.А. О некоторых вопросах совершенствования правового регулирования проведения обязательных предварительных медицинских осмотров в Российской Федерации // Право и практика. 2019. № 4. С. 251.

стоимостью предварительного медицинского осмотра и непосильно кандидату. Более того, данная ситуация может стать еще более тяжелой, если у претендента в ходе медицинского осмотра выявятся противопоказания к предстоящей работе, и работодатель откажет и в трудоустройстве, и в возмещении стоимости медицинского осмотра. Как правило в такой ситуации «отчаянные» граждане, изыскивая необходимые средства, обращаются за разрешением сложившейся ситуации в суды, привлекают юристов, и тогда возможно подобная ситуация разрешается в их пользу, но некоторые даже и не пытаются отстоять свое право, опасаясь лишних расходов.

В этой связи было бы вполне оправданным в целях защиты прав и интересов лиц, поступающих на работу, в ТК РФ предусмотреть оплату предварительных медицинских осмотров только со стороны работодателя.

В продолжение рассмотрения данного вопроса необходимо остановиться на прохождении работником дополнительного обследования на основании медицинских рекомендаций, указанных в заключительном акте, и его оплаты. Зачастую на практике в подобных случаях работодатели неохотно оплачивают такое обследование по причине того, что оно не входит в медицинский осмотр³⁸². Вместе с тем судебная практика в отношении этого вопроса разнообразна³⁸³. На наш взгляд, поскольку медицинская организация учреждение не сделало вывода о способности работника выполнять поручаемую работу и назначило дополнительное обследование, то процедура медосмотра не может считаться завершенной. Затруднения в оценке результатов осмотра и определении профессиональной пригодности работника в связи с имеющимся у него заболеванием, очевидно, не должны служить основанием прекращения проведения медосмотра и лишения его заработка. Полагаем, в определенных случаях дополнительное обследование выступает необязательной, но

³⁸² Оплата дополнительных обследований, вопрос № 162785 от 27.03.2022 // URL: <https://онлайнинспекция.рф/questions/view/162785> (дата обращения: 01.02.2025).

³⁸³ См.: Апелляционное определение СК по гражданским делам Ульяновского областного суда от 19 февраля 2013 г. // URL: <https://home.garant.ru/#/document/122445331/paragraph/32:25> (дата обращения: 12.09.2024); Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 16 января 2017 г. по делу № 33-208/2017 // <https://home.garant.ru/#/document/145762490/paragraph/1:26> (дата обращения: 12.09.2024).

неотъемлемой частью медицинского осмотра. По этой причине дополнительное обследование должно также оплачиваться за счет средств работодателя и являться частью медицинского осмотра. В связи с чем предлагаем ч. 9 ст. 220 ТК РФ изложить в новой редакции: «Оплата, предусмотренных настоящей статьей медицинских осмотров, включая дополнительные обследования, и психиатрических освидетельствований, осуществляется работодателем», а абзац третий п.32 приказа Минздрава России от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» предлагаем сформулировать следующим образом: «Указанные в абзаце втором настоящего пункта дополнительные обследования входят в медицинский осмотр и осуществляются в соответствии с законодательством об охране здоровья граждан за счет средств обязательного медицинского страхования».

Определенные трудности возникают на практике при совмещении работником работы с вредными (опасными) условиями труда по другой профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ, ст. 67 ТК РФ, ст. 111 ТК РК). При этом при совмещении профессий (должностей), в отличие от совместительства, не происходит назначения работника на другую должность, на него лишь возлагаются обязанности по выполнению дополнительной работы. При поручении работнику дополнительной работы его трудовая функция (должность в соответствии со штатным расписанием, профессия, специальность с указанием квалификации), указанная в трудовом договоре в качестве обязательного условия, не меняется. Однако, работа по совмещаемой должности выполняется в объеме, оговоренном сторонами, и не заменяет основной работы сотрудника, а является дополнительной по отношению к ней. Вместе с тем, по нашему мнению,

требования, установленные законом для замещения той или иной должности, должны соблюдаться и при осуществлении работы по ней в порядке совмещения. При наличии вредных (опасных) условий труда на работе, осуществляемой по совместительству, необходимо проходить медицинский осмотр. Данный вывод находит подтверждение в судебной практике³⁸⁴. В то же время для исключения сложностей, возникающих на практике и связанных с применением ст. 220 ТК РФ, необходимо внести в нее изменения, изложив ч. 1 ст. 220 ТК РФ в следующей редакции: «Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, в том числе в случаях, указанных ст. 60.2 настоящего Кодекса, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры».

Особого внимания требует проведение медицинских осмотров в отношении женщин. При равных условиях труда на организм женщины факторы производственной среды оказывают большее негативное влияние, чем на организм мужчины. Не случайно еще столетие назад специалисты отмечали, что степень нагрузки труда для женщин должна быть физиологически ниже, чем для мужчины³⁸⁵. Тем самым, очевидно, что в целях подтверждения правильности расширения законодателем возможностей использования женского труда там, где он изначально ограничен, при создании работодателем условий, исключаящих

³⁸⁴ Решение Октябрьского районного суда г. Новосибирска от 5 марта 2012 г. по делу № 2-82/2012 // <https://home.garant.ru/#/document/103066945/paragraph/1:1> (дата обращения: 12.09.2024); Решение Арбитражного суда Ростовской области от 14 октября 2014 г. по делу № А53-19733/2014 // <http://arbitr.garant.ru/#/document/82454350/paragraph/1:0> (дата обращения: 12.09.2024); Апелляционное определение Московского городского суда от 28 июля 2014 г. № 33-23362/14 // <https://home.garant.ru/#/document/128404367/paragraph/1:2> (дата обращения: 12.09.2024).

³⁸⁵ Василевский Л.В. Гигиена женского труда: популярный очерк. Л.: Изд-во. Ленинград. губерн. совета професс. союзов, 1925. С. 8.

воздействие вредных и опасных производственных факторов, требуется введение дополнительных гарантий, направленных на охрану здоровья лиц женского пола и профилактику их профессиональных заболеваний.

Одной из ключевых государственных гарантий может послужить организация обязательных регулярных медицинских осмотров на таких видах производств, работ и должностей вне зависимости от класса вредности условий труда. Систематические осмотры помогут своевременно выявлять возможные проблемы со здоровьем, связанные с профессиональной деятельностью, и обеспечивать своевременную профилактическую медицинскую помощь для женщин. Тем самым целесообразно на законодательном уровне предусмотреть норму, гарантирующую проведение регулярных медицинских осмотров для женщин, занятых на производствах, работах и должностях с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение их труда. Это положение можно закрепить в ч. 1 ст. 220 ТК РФ, изложив ее в следующей редакции: «Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах); на производствах, работах и должностях с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин (вне зависимости от класса вредности), а также на работах, ... и далее по тексту действующей статьи». Виды таких работ следует закрепить в Перечне вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры³⁸⁶. Также вполне оправданно предоставление женщинам, занятым на указанных в Перечне работах, несмотря на созданные работодателем оптимальные и допустимые условия труда, сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю и дополнительных дней отпуска.

³⁸⁶ Утвержден Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 29.01.2021.

Анализ правовой базы об обязательных медицинских осмотрах России, Беларуси и Казахстана позволил определить схожесть в способах закрепления ее норм в основных кодифицированных актах о труде и развитии изложенных в них положений в ряде подзаконных нормативных правовых актов, включающих вопросы здравоохранения и санитарно-эпидемиологического благополучия. В результате изучения практики применения отдельных нормативных правовых актов, регулирующих рассматриваемые отношения, установлены общие предпосылки совершенствования их правового регулирования. Обоснована целесообразность разграничения категорий «медицинский осмотр» и «медицинское освидетельствование». Показана необходимость проведения предварительного медицинского осмотра до заключения трудового договора в целях избежания финансовых и трудовых затрат, а также обязательность его оплаты со стороны работодателя даже в случае отрицательного заключения и проведения дополнительного обследования. Аргументирована важность срока действия медицинского заключения при трудоустройстве. Сформулирована позиция о необходимости прохождения медосмотра при совместительстве на рабочих местах с вредными (опасными) условиями труда, а также на производствах, работах и должностях, на которых ограничивается применение труда женщин (вне зависимости от класса вредности).

Заключение

В диссертационной работе в сравнительном аспекте исследован широкий круг вопросов по правовому регулированию отношений по охране труда в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан.

В современных условиях нормы об охране труда России, Беларуси и Казахстана построены на основе общепризнанных принципов и норм международного права. Ключевые начала норм правового института отражены в отраслевом принципе обеспечения права на охрану труда (безопасность и гигиену труда), сформулированном с учетом международных стандартов. Согласованность национального права России, Беларуси и Казахстана с нормами международного права прослеживается на внутригосударственном уровне и предопределяет правовое регулирование отношений по охране труда, являясь необходимым инструментом в решении социальных и экономических проблем. Правовое регулирование охраны труда выступает одним из важнейших направлений социально-экономической политики рассматриваемых государств. На современном этапе общественного развития оно вносит существенный вклад в обеспечение социальной стабильности и благополучной экономической обстановки России, Беларуси и Казахстана. Национальное законодательство рассматриваемых государств исходит из того, что сохранение жизни и здоровья трудящихся, обеспечение их безопасными условиями труда, недопущение возникновения случаев профессиональной заболеваемости и травматизма, связанного с трудовой деятельностью, является основным объектом правового регулирования охраны труда в исследуемых государствах. Значимость отношений по охране труда признана мировым сообществом. Они урегулированы в международных правовых актах.

В ходе всестороннего анализа отношений по охране труда, института охраны труда в системе трудового права, законодательства об охране труда и его системы, а также международных правовых актов, судебной практики, научной

литературы рассматриваемых государств по теме исследования сделаны следующие выводы.

1. В работе показано принципиальное значение отношений по охране труда, выступающих объектом правового регулирования России, Беларуси и Казахстана. В компонентном составе отношений, входящих в предмет трудового права как отрасли права, определено место отношений по охране труда. При сопоставлении отношений по охране труда с трудовыми отношениями и производными от трудовых отношений в рассматриваемых государствах выявлены их общие признаки, тесная взаимосвязь, а также установлены особенности. Анализ отношений по охране труда показал, что они не всегда содержат в себе исключительно индивидуальную связь работника и работодателя, основанную на их правах и обязанностях по соблюдению требований охраны труда. Эти отношения характеризуются множественными связями и субъектами их формирующими. Им характерна уникальная целевая направленность, непосредственно связанная с обеспечением и сохранением жизни и здоровья работников. Основой их правовой регламентации служит отраслевой принцип, название которого предложено сформулировать как «обеспечение права на охрану труда (безопасность и гигиену труда)».

Таким образом, отношения по охране труда выступают «прочным фундаментом» благополучной реализации всех входящих в предмет трудового права отношений и, по сути, являются их элементарными отношениями. По этой причине целесообразность их выделения в качестве самостоятельного вида в составе предмета трудового права как правовой отрасли, нашедшего закрепление в России - в ст. 1 ТК РФ, в Беларуси - в ст. 4 ТК РБ, в Казахстане – в ст. 1 ТК РК, в настоящее время отсутствует.

2. При сопоставлении кодифицированных нормативных правовых актов рассматриваемых государств установлено, что регламентации подвергаются различные группы отношений по охране труда. В работе показано многообразие этих отношений. Проведена их классификация, позволившая систематизировать исследуемые отношения по охране труда путем их деления на устойчивые

подвиды (группы). Проведенная классификация выявила необходимость в определении общего понятия отношений по охране труда для России, Беларуси и Казахстана как однородных элементарных отношений, входящих в трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, направленные на сохранение здоровья и обеспечение безопасности жизни работников в процессе трудовой деятельности, связанные с мероприятиями по охране труда. Предложенная дефиниция может быть общей для кодифицированных нормативных правовых актов России, Беларуси и Казахстана. Она может послужить основой выстраивания обоснованных прогнозов дальнейшего совершенствования правовой регламентации как отдельно рассматриваемых отношений по охране труда, так и всей их совокупности. В результате сформулирован вывод о целесообразности закрепления данного понятия в основных кодифицированных актах о труде России, Беларуси и Казахстана (ст. 209 ТК РФ, ст. 221 ТК РБ, ст. 1 ТК РК).

3. Отношения по охране труда урегулированы группой норм трудового права, образующих институт данной отрасли. Анализ наиболее устоявшихся позиций как советских, так и современных ученых России, Беларуси и Казахстана позволил определить, что институт охраны труда в рассматриваемых государствах входит в систему трудового права и является его однородным отраслевым институтом. Институт охраны труда - обособленная упорядоченная совокупность (группа) однородных устойчивых норм трудового права, регулирующих отношения по охране труда. Это определение может быть использовано в науке трудового права. При этом в целях гармонизации правового регулирования, эта дефиниция может найти закрепление в международных правовых актах СНГ, ЕАЭС, посвященных вопросам охраны труда.

4. Рассмотрена структура института охраны труда. Она может быть представлена в виде четырех подинститутов: управление охраной труда и обеспечение внутреннего контроля за соблюдением требований охраны труда; организация и реализация мероприятий по охране труда; охрана труда особого назначения (отдельных категорий работников, в особых условиях, на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных, в отдельных отраслях экономики); расследование и учет несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний. Приведенная структура является общей для рассматриваемых государств. При этом предложено состав института охраны труда России, Беларуси и Казахстана представить в виде двух больших категорий упорядоченных норм общего и специального назначения, составляющих его содержание.

Структура института охраны труда рассматриваемых государств и приведенная классификация его норм должны быть согласованы между собой и находится в системном соответствии с разделами (главами) основных кодифицированных актов о труде, регулирующих сферу охраны труда. Структура института охраны труда трудового права России может быть выражена в ТК РФ и определена в разделе X «Охрана труда» ТК РФ, который следует представить 5 главами: Глава 33. Основные понятия; Глава 33-1. Общие права, гарантии их реализации и обязанности субъектов отношений по охране труда; Глава 34. Управление охраной труда и обеспечение внутреннего контроля за соблюдением требований охраны труда; Глава 35. Организация и реализация мероприятий по охране труда; Глава 36. Охрана труда особого назначения. Подобная структура может быть воспринята законодателями Республики Беларусь и Республики Казахстан.

5. В ходе сопоставления трудового законодательства рассматриваемых государств отмечены общие положения в правовом регулировании охраны труда и выявлены отдельные особенности. Специфика проявляется в понимании законодательства об охране труда и его системы. Проведенное исследование позволило установить, что в Беларуси и Казахстане понятие законодательства имеет легальное определение на республиканском уровне, в основе которого заложен широкий подход его трактования. По этой причине понятие законодательства об охране труда охватывает как законы, так и иные нормативные правовые акты. В России понятие законодательства об охране труда

используется в узком смысле и включает федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации.

Анализ белорусского законодательства об охране труда показал, что оно шире трудового законодательства, поскольку состоит из Закона РБ от 23 июня 2008 г. «Об охране труда», ТК РБ, Гражданского кодекса РБ, других нормативных правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в области охраны труда. Исходя из смысла ст. 7 ТК РБ в трудовое законодательство не входит Гражданский кодекс РБ. Законодательство об охране труда России и Казахстана полностью охватывается трудовым законодательством и является его неотъемлемой частью.

При этом в России нормы об охране труда находят отражение в нормативных правовых актах различной отраслевой направленности. В силу того, что структурными единицами законодательства являются законы, то законодательство об охране труда, как совокупность таких законов, содержащих не только нормы об охране труда, носит комплексный характер. В то же время необходимо отметить, что несмотря на различный состав нормативных правовых актов по юридической силе, входящих в систему законодательства об охране труда рассматриваемых государств, общим является то, что эта система регулирует отношения по охране труда.

На основе сравнительного анализа систем законодательства рассматриваемых государств предложено ее общее определение как целостного комплекса упорядоченных по иерархии взаимодействующих законодательных актов, содержащих нормы трудового права об охране труда и регулирующих отношения по охране труда. Исходя из факта членства трех стран в ЕАЭС, это понятие можно закрепить в трудовом кодексе ЕАЭС, который целесообразно принять для гармоничного использования норм трудового права членами указанного союза.

6. В ходе исследования выявлены отличия в структуре системы законодательства об охране труда. В России можно выделить два уровня – федеральный и региональный. На федеральном уровне в систему включены ТК

РФ и иные федеральные законы, содержащие нормы трудового права об охране труда. На региональном уровне - законы субъектов Российской Федерации, содержащие соответствующие нормы. В настоящее время эти законы подразделяются на три группы: законы, регулирующие отношения организации работы по охране труда и государственного управления охраной труда; законы о ведомственном контроле за соблюдением законодательства об охране труда; законы о наделении органов местного самоуправления государственными полномочиями в сфере охраны труда. Однако, региональные законы не осуществляют регулирование отношений по охране труда в полной мере. По сути, они не устанавливают требования по охране труда. В данных законах не указываются особенности регулирования отношений по охране труда в зависимости от специфики субъектов Российской Федерации. Например, от приоритетных видов экономической деятельности (отраслей экономики), наиболее характерных для того или иного региона, природно-климатических условий, экологической обстановки и иных критериев. В результате предложено структуру системы законодательства в субъектах Российской Федерации выстраивать таким образом, чтобы входящие в нее законы непосредственно регулировали отношения по охране труда с учетом отмеченных преобладающих региональных особенностей.

В отличие от российской структура системы законодательства об охране труда Беларуси и Казахстана имеет иной состав. В соответствии со ст. 2 Закона РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» ее образуют Закон РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда», ТК РБ, Гражданский кодекс РБ, другие нормативные правовые акты, в том числе технические нормативные правовые акты, регулирующие отношения по охраны труда. В Казахстане структура системы законодательства об охране труда представлена как законодательными актами, так и иными нормативными правовыми актами различного уровня, в которую, в отличие от России и Беларуси, входят нормативные правовые приказы руководителей ведомств центральных государственных органов и нормативные

правовые решения маслихатов, нормативные правовые постановления акиматов, нормативные правовые решения акимов.

Таким образом, определена специфика структуры системы законодательства об охране труда России, Беларуси и Казахстана, заключающаяся в особенностях видового состава нормативных правовых актов и их содержания.

7. Рассмотрены проблемы правового регулирования отношений по охране труда при реализации отдельных мероприятий по охране труда, составляющих основу системы сохранения и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности по законодательству рассматриваемых государств. Среди всего многообразия мероприятий по охране труда выделены такие, при проведении которых возникает наибольшее количество спорных вопросов на практике. Зачастую, их разрешение возможно только с привлечением контрольно-надзорных или судебных органов. К таковым отнесены мероприятия, связанные с обучением по охране труда, оценкой условий труда, проведением медицинских осмотров.

Анализ национальной правовой базы России, Беларуси и Казахстана, регулирующей отношения по охране труда при реализации таких мероприятий, а также практика ее применения, позволил выявить потребность в ее совершенствовании. В частности, для правильного применения на практике стандартов, регламентирующих обучение по охране труда, предложено закрепить в законодательстве рассматриваемых государств их добровольный характер и максимально унифицировать с нормативными правовыми актами, регулирующими данную группу отношений. Выявлена необходимость закрепления в Правилах аккредитации организаций, индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда, и требований к организациям и индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги в области охраны труда, утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 декабря 2021 г. № 2334, нормы, предусматривающей обязательное наличие лицензии на осуществление образовательной деятельности у организаций (индивидуальных предпринимателей), оказывающих услуги по

проведению обучения по охране труда, дополнив п. 5 абзацем следующего содержания: «е) наличие лицензии на осуществление образовательной деятельности».

В результате анализа практики правового регулирования оценки условий труда определена целесообразность ее проведения на действующих рабочих местах. Поэтому предложено п. 19 Методики проведения специальной оценки условий труда, утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 ноября 2023 г. № 817н, изложить в следующей редакции: «Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов проводятся на действующих рабочих местах (за исключением вакантных) с учетом используемого работником производственного оборудования, материалов и сырья, являющихся источниками вредных и (или) опасных факторов». Учитывая особенности проведения оценки условий труда на временных рабочих местах, следует установить отдельные сроки ее осуществления на таких рабочих местах. Соответствующие изменения нужно внести в п. 2 ст.17 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», изложив его в следующей редакции: «2. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах не позднее 6 месяцев со дня наступления случаев, указанных в пунктах 1 и 3 части 1 настоящей статьи, и в течение 6 месяцев со дня наступления случаев, указанных в пунктах 2, 4 - 7 части 1 настоящей статьи. При вводе в эксплуатацию вновь организованных временных рабочих мест специальная оценка условий труда проводится не позднее 1 недели со дня создания такого рабочего места.». В ходе рассмотрения состава комиссии по организации и проведению оценки условий труда в рассматриваемых государствах установлена необходимость внесения изменений в ст. 9 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью определения членов комиссии. В связи с этим предложено п. 3 ст. 9 изложить в следующей редакции: «3. При проведении у работодателя, штатная численность которого не превышает 50 человек, специальной оценки условий труда в состав комиссии

включаются работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), либо руководитель организации, другие полномочные представители работодателя, специалист по охране труда (при наличии) или специалист, привлекаемый работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда) (при наличии), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).». По причине необходимости ознакомления всех работников с картой специальной оценки условий труда следовало бы внести изменения в пп. 4 ч. 2 ст. 4 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и изложить его в следующей редакции: «4) ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте посредством подписания им карты специальной оценки условий труда». При анализе норм, регламентирующих процедуру установления качества проведенной оценки условий труда, предложено внести изменения в ст. 213 ТК РФ, дополнив ее абзацем следующего содержания: «Государственная экспертиза условий труда, осуществляемая в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда, носит обязательный характер для работодателей и проводится для них и работников бесплатно». Вносимые изменения позволят обеспечить надлежащий уровень качества оценки условий труда.

В целях правильного применения на практике правового регулирования отношений по проведению медицинских осмотров и с учетом восприятия положительного опыта Беларуси в части разграничения правовых категорий «медицинский осмотр» и «медицинское освидетельствование» предложено название ст. 220 ТК РФ изложить как «Медицинские осмотры и освидетельствования некоторых категорий работников». Установленная целесообразность проведения предварительного медицинского осмотра до заключения трудового договора требует дополнения ст. 220 ТК РФ частью 10, которую предложено изложить в новой редакции: «Обязательные предварительные медицинские осмотры проводятся до заключения с работником

трудового договора». В ходе анализа норм об охране труда, регулирующих проведение медицинских осмотров, определена необходимость их оплаты со стороны работодателя, включая дополнительные обследования. В связи с чем предложено ч. 9 ст. 220 ТК РФ представить следующим образом: «Оплата, предусмотренных настоящей статьей медицинских осмотров, включая дополнительные обследования, и психиатрических освидетельствований, осуществляется работодателем».

В целях совершенствования правового регулирования отношений по оценке условий труда, проведению обучения и медицинских осмотров при реализации соответствующих мероприятий по охране труда изложенные выше предложения могут быть восприняты законодателями Беларуси и Казахстана. В целом такая правотворческая практика будет способствовать выработке наиболее приемлемых общих подходов в формировании норм трудового права об охране труда исследуемых государств.

Библиографический список

Нормативные правовые акты Российской Федерации, РСФСР, СССР

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. (ред. 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.
2. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 24 июля 2002 г. № 95-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 28.12.2024.
3. Бюджетный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 31 июля 1998 г. № 145-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 26.12.2024.
4. Воздушный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 19 марта 1997 г. № 60-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 08.08.2024.
5. Градостроительный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 29 декабря 2004 г. № 190-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 22.07.2024.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 08.08.2024.
7. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 28.12.2024.
8. Жилищный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 29 декабря 2004 г. № 188-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 03.02.2025.
9. Земельный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 25 октября 2001 г. № 136-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 26.12.2024.
10. Кодекс внутреннего водного транспорта Российской Федерации. Федеральный закон от 7 марта 2001 г. № 24-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 08.08.2024.
11. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 03.02.2025.

12. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 26.12.2024.
13. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 25.10.2024.
14. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 28.12.2024.
15. Уголовный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 28.12.2024.
16. Об уничтожении химического оружия. Федеральный закон от 2 мая 1997 г. № 76-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 25.12.2023.
17. О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности. Федеральный закон от 20 июня 1996 г. № 81-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 25.12.2023.
18. О промышленной безопасности опасных производственных объектов. Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 08.08.2024.
19. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации. Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 28.12.2024.
20. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 29.05.2024.
21. О специальной оценке условий труда. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 24.07.2023.
22. Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 26.12.2024.
23. О перечне рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 октября 2022 г. № 1830 // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 09.03.2023.

24. Об организации и осуществлении производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности. Постановление Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2020 г. № 2168 // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 31.07.2023.

25. О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда. Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 13.06.2024.

26. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет. Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 163 // СЗ РФ. 2011. № 26. Ст. 3803.

27. Об утверждении Правил расследования причин аварий в электроэнергетике. Постановление Правительства Российской Федерации от 28 октября 2009 г. № 846 // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 30.05.2017.

28. О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников. Постановление Правительства Российской Федерации от 5 июля 2022 г. № 1206 // СЗ РФ. 2022. № 28. Ст. 5121.

29. О разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 февраля 2022 г. № 255 // СЗ РФ. 2022. № 10. Ст. 1510.

30. Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 (утратило силу) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.08.2014.

31. Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Постановление Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1999. № 29.

32. Об утверждении Порядка и периодичности проведения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в течение рабочего дня (смены) и перечня включаемых в них исследований. Приказ Минздрава России от 30 мая 2023 г. № 266н // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 01.06.2023.

33. О совершенствовании системы медицинских осмотров трудящихся и водителей индивидуальных транспортных средств. Приказ Минздрава СССР от 29 сентября 1989 г. № 555 // Официальный интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 27.12.2019.

34. Об утверждении унифицированных форм медицинской документации, используемых в медицинских организациях, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях, и порядков по их заполнению. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 декабря 2014 г. № 834н // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 22.05.2024.

35. Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 09.02.2022.

36. О форме и Порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 июня 2021 г. № 406н // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 29.07.2021.

37. Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июля 2019 г. № 512н // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 06.02.2025.

38. Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 апреля 2022 г. № 223н // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 29.05.2024.

39. Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 ноября 2023 г. № 817н // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 30.11.2023.

40. Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 декабря 2014 г. № 834н // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 22.05.2024.

Федерации от 22 сентября 2021 г. № 650н // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 01.12.2021.

41. Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. № 33н (утратил силу) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 21.08.2020.

42. О признании утратившим силу постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» и внесенного в него изменения. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 769н // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 10.12.2021.

43. Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 775н // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 20.12.2021.

44. Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства здравоохранения РФ от 31 декабря 2020 г. № 988н/1420н // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 29.01.2021.

45. О прекращении применения на территории Российской Федерации межгосударственного стандарта. Приказ Росстандарта от 6 июня 2023 г. № 362-ст // URL:

<https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=3yK79Q&base=LAW&n=450653&dst=100006&field=134#LsfAZbUwXcWw9vmr> (дата обращения: 01.02.2025).

46. О введении в действие санитарных правил - СП 1.1.1058-01. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 13 июля 2001 г. № 18 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2007. № 20.

47. Об утверждении Административного регламента предоставления Фондом социального страхования Российской Федерации государственной услуги по принятию решения о финансовом обеспечении предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами. Приказ Фонда

социального страхования Российской Федерации от 7 мая 2019 г. № 237 // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 12.08.2019.

48. Об усилении ответственности за нарушение условий безопасности и охраны труда в организациях угольной промышленности. Закон Кемеровской области от 30 мая 2007 г. № 61-ОЗ // Электронные ведомости Совета народных депутатов Кемеровской области <http://www.zakon.sndko.ru>, 30.07.2014.

49. Письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина России от 6 октября 2009 г. № 03-03-06/1/648 // Учет. Налоги. Право. Официальные документы. 2009. № 40.***

50. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 марта 2016 г. № 15-1/ООГ-1041 // URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=QUEST&n=156335&cacheid=5A310DEEBC676A1227720EE80C769546&mode=splus&rnd=3yK79Q#k2rPZbUq6J9thZjC2> (дата обращения: 01.02.2025).***

51. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 декабря 2022 г. № 15-2/ООГ-3215 «О применении дистанционных технологий при обучении по охране труда» // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405877283/?ysclid=lj4nnnwvzh65288333> (дата обращения: 01.02.2025).***

52. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 июня 2015 г. № 15-1/В-2425 (дата обращения: 13.07.2024).***

53. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 апреля 2017 г. № 15-4/ООГ-1083 // Официальные документы в образовании. 2017. № 25.***

54. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 ноября 2016 г. № 15-1/ООГ-3919 // <https://home.garant.ru/#/document/71629530/paragraph/1:13> (дата обращения: 13.07.2024).***

55. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 7 июня 2017 г. № 15-1/ООГ-1568 // URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=QUEST&n=169266&cacheid=8D22226182F96619DCDB2EDC5FB7197D&mode=splus&rnd=3yK79Q#XDmYZbUk3DyZi1QA2> (дата обращения: 01.02.2025).***

56. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 7 ноября 2016 г. № 15-2/В-3571 // Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера. 2017. № 6.***

57. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 ноября 2018 г. № 15-2/ООГ-2749 // URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=QUEST&n=182495&cach>

eid=38C79FF312B29852CCBDAE1B572D7DB9&mode=splus&rnd=3yK79Q#ssbjabUI9teN8Pq01 (дата обращения: 03.12.2024).***

58. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 1 сентября 2017 г. № 15-1/ООГ-2445 // URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=QUEST&n=209084&cacheid=AF95145A1B3A8FD8C171F36BC9C83337&mode=splus&rnd=3yK79Q#Tj4QZbUNDuY1OgN9> (дата обращения: 01.02.2025).***

59. Письмо Минтруда России от 28 августа 2017 г. № 15-1/00Г-2410 // URL: <https://base.garant.ru/71833688/> (дата обращения: 01.02.2025).***

60. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 24 января 2013 г. № ТЗ/297-3-5 // URL: <http://home.garant.ru/#/document/70349274/paragraph/8/highlight/:8> (дата обращения: 27.12.2024).***

61. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 3 июня 2013 г. № ПГ/5408-3-5 // URL: <http://home.garant.ru/#/document/70418124/paragraph/7/doclist/959/selflink//highlight/:7> (дата обращения: 27.12.2024).***

*** письма и др. материалы неправового свойства

Нормативные правовые акты Республики Беларусь

62. Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 г. Закон Республики Беларусь от 12 октября 2021 г. № 124-З (ред. от 14.10.2021) // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 14.10.2021.

63. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях от 6 января 2021 года № 91-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 26.04.2024.

64. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 11.07.2024.

65. Уголовный кодекс Республики Беларусь от 9 июля 1999 г. № 275-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 11.07.2024.

66. О техническом нормировании и стандартизации. Закон Республики Беларусь от 5 января 2004 г. № 262-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 03.07.2024.

67. О нормативных правовых актах Республики Беларусь. Закон Республики Беларусь от 10 января 2000 г. № 361-З (утратил силу) // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. 31.07.2018.

68. О нормативных правовых актах Республики Беларусь. Закон Республики Беларусь от 17 июля 2018 г. № 130-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. 03.07.2024.

69. Об изменении законов. Закон Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-3 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 07.06.2022.
70. О профессиональных союзах. Закон Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-XII // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 24.05.2022.
71. Об охране труда. Закон Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-3 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 25.07.2023.
72. Об оценке соответствия техническим требованиям и аккредитации органов по оценке соответствия. Закон Республики Беларусь от 24 октября 2016 г. № 437-3 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 11.01.2022.
73. О применении на территории Республики Беларусь законодательства СССР. Закон Республики Беларусь от 28 мая 1999 г. № 261-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 42.
74. Об основах государственного социального страхования. Закон Республики Беларусь от 31 января 1995 г. № 3563-XII // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 17.10.2024.
75. О промышленной безопасности. Закон Республики Беларусь от 5 января 2016 г. № 354-3 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 30.12.2023.
76. О санитарно-эпидемическом благополучии населения. Закон Республики Беларусь от 7 января 2012 г. № 340-3 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 13.10.2022.
77. О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины. Директива Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 13.10.2015.
78. О страховой деятельности. Указ Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2007. № 83. 1/8471.
79. Об административных процедурах, осуществляемым государственными органами и иными организациями по заявлениям граждан. Указ Президента Республики Беларусь от 26 апреля 2010 г. № 200 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 15.01.2025.
80. Об установлении предельных норм подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 октября 2010 г. № 133 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2010. № 8/22874.
81. О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 г. № 74 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2023. № 8/40492.

82. Об установлении форм «Медицинская справка о состоянии здоровья», «Выписка из медицинских документов» и утверждении Инструкции о порядке их заполнения. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 9 июля 2010 г. № 92 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2025. № 8/42669.

83. Об утверждении типового положения о службе охраны труда организации. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30 сентября 2013 г. № 98 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2020. № 8/35371.

84. О документах, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 14 августа 2015 г. № 51/94 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2018. № 8/33095.

85. О некоторых вопросах проведения предсменного (перед началом работы, смены) медицинского осмотра и освидетельствования работающих на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 2 декабря 2013 г. № 116/119 // Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 30.04.2020.

86. Об утверждении инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства труда Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 35 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 18.06.2024.

87. Инструкция о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 175 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 19.09.2024.

88. О порядке разработки и принятия локальных правовых актов по охране труда. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 176 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 20.05.2020.

89. О комиссиях для проверки знаний по вопросам охраны труда. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 210 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 30.06.2020.

90. О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 25.01.2024.

91. Об аттестации рабочих мест по условиям труда. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 253 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 05.03.2021.

92. Об утверждении Положения об органах государственной экспертизы условий труда Республики Беларусь. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 мая 2002 г. № 694 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 22.05.2020.

93. Об утверждении и введении в действие технических нормативных правовых актов в строительстве. Приказ Министерства архитектуры и строительства Республики Беларусь от 27 ноября 2006 г. № 334 // URL: <http://naviny.org/2006/11/27/by37316.htm> (дата обращения: 13.05.2019).

Нормативные правовые акты Республики Казахстан

94. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 г. (в ред. от 01.01.2023) // ИС «Эталонный контрольный банк НПА РК в электронном виде», 19.09.2022.

95. Об административных правонарушениях. Кодекс Республики Казахстан от 5 июля 2014 г. № 235-V // ИС «Эталонный контрольный банк НПА РК в электронном виде», 16.01.2025.

96. О здоровье народа и системе здравоохранения. Кодекс Республики Казахстан от 7 июля 2020 года № 360-VI ЗРК // ИС «Эталонный контрольный банк НПА РК в электронном виде», 15.01.2025.

97. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V // ИС «Эталонный контрольный банк НПА РК в электронном виде», 11.07.2023.

98. Уголовный кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 г. № 226-V // ИС «Эталонный контрольный банк НПА РК в электронном виде», 09.01.2025.

99. О правовых актах. Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 г. № 480-V // ИС «Эталонный контрольный банк НПА РК в электронном виде», 11.04.2024.

100. Об утверждении Концепции безопасного труда Республики Казахстан на 2024 – 2030 годы. Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 декабря 2023 года № 1182 // САПП Республики Казахстан. 2023. № 59-60. Ст. 459.

101. Об утверждении целевых групп лиц, подлежащих обязательным медицинским осмотрам, а также правил и периодичности их проведения, объема лабораторных и функциональных исследований, медицинских противопоказаний, перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, профессий и работ,

при выполнении которых проводятся предварительные обязательные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические обязательные медицинские осмотры и правил оказания государственной услуги «Прохождение предварительных обязательных медицинских осмотров». Приказ и.о. Министра здравоохранения Республики Казахстан от 15 октября 2020 года № ҚР ДСМ-131/2020 // ИС «Эталонный контрольный банк НПА РК в электронном виде», 13.05.2024.

102. Об утверждении Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 г. № 1019 // ИС «Эталонный контрольный банк НПА РК в электронном виде», 26.08.2024.

103. Об утверждении общих требований к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в организации. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 г. № 1045 // Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет». 2016. № 97692.

104. Об утверждении форм по оформлению материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 г. № 1055 // ИС «Эталонный контрольный банк НПА РК в электронном виде», 04.10.2024.

105. Об утверждении Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 г. № 1057 // ИС «Эталонный контрольный банк НПА РК в электронном виде», 29.07.2024.

106. Об утверждении списка работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельных норм переноски и передвижения тяжестей работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, и предельных норм подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 8 декабря 2015 г. № 944 // ИС «Эталонный контрольный банк НПА РК в электронном виде», 20.12.2021.

107. Об утверждении правил экспертизы установления связи профессионального заболевания с выполнением трудовых (служебных) обязанностей. Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 21 декабря 2020 года № ҚР ДСМ-301/2020 // ИС «Эталонный контрольный банк НПА РК в электронном виде», 16.03.2022.

108. Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 29 октября 2020 года № ҚР ДСМ-169/2020 «Об утверждении правил регистрации,

ведения учета и отчетности случаев инфекционных, паразитарных заболеваний и (или) отравлений, неблагоприятных проявлений после иммунизации» // ИС «Эталонный контрольный банк НПА РК в электронном виде», 04.07.2024.

Международные акты и другие международные (межгосударственные) источники

109. Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда», а также и акты о защите от отдельных производственных рисков. Конвенция МОТ от 15 июня 2006 г. № 187 // СЗ РФ. 2012. № 43. Ст. 5792.

110. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных с иностранными государствами. М.: 1978. вып. XXXII. С. 36.

111. Постановление Межпарламентской ассамблеи государств – участников Содружества Независимых Государств от 8 июня 1997 г. № 9-8 // Информационный бюллетень Межпарламентской ассамблеи государств – участников СНГ. 1997. № 14.

112. Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Организация обучения безопасности труда. Общие положения. ГОСТ 12.0.004-2015 // URL : https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39008765&pos=3;-53#pos=3;-53 (дата обращения: 02.02.2025).

113. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения. Государственный стандарт СССР ГОСТ 12.0.004-90 (утратил силу) // URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=135499&cacheid=0C2517B6681570DC4168D7CE39E2FB65&mode=splus&rnd=vjSw#3XG4ebUO8zhI6AdO1> (дата обращения: 02.02.2025).

114. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» (введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 09.06.2016 № 600-ст). Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.004-2015 // Стандартиформ. 2016. (действие на территории РФ приостановлено).

Материалы судебной практики

115. Апелляционное определение Московского городского суда от 28 июля 2014 г. № 33-23362/14 // <https://home.garant.ru/#/document/128404367/paragraph/1:2> (дата обращения: 12.09.2024).

116. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 16 января 2017 г. по делу № 33-208/2017 //

<https://home.garant.ru/#/document/145762490/paragraph/1:26> (дата обращения: 12.09.2024).

117. Апелляционное определение СК по гражданским делам Новгородского областного суда от 14 января 2015 г. №33-71/2015 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/B6pN25hgBpZo/> (дата обращения: 05.02.2024).

118. Апелляционное определение СК по гражданским делам Ульяновского областного суда от 19 февраля 2013 г. // URL: <https://home.garant.ru/#/document/122445331/paragraph/32:25> (дата обращения: 12.09.2024).

119. Апелляционное определение СК по гражданским делам Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 ноября 2013 г. № 33-2402/2013 // URL: <http://home.garant.ru/#/document/118343067/entry/0:5> (дата обращения: 05.02.2024).

120. Кассационное определение СК по гражданским делам Смоленского областного суда от 22 ноября 2011 г. № 33-3776 // URL: <http://home.garant.ru/#/document/25363684/entry/0:3> (дата обращения: 05.02.2024).

121. Обзор законодательства и судебной практики Ивановского областного суда за первый квартал 2019 года, утвержденный постановлением Президиума Ивановского областного суда от 26 апреля 2019 г. // URL: <https://home.garant.ru/#/document/72478372/paragraph/266:50> (дата обращения: 13.07.2024).

122. Обзор судебной практики Верховного Суда Республики Татарстан за первый квартал 2010 г. // URL: <http://home.garant.ru/#/document/8165901/paragraph/67:6> (дата обращения: 05.02.2024).

123. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.11.2007 №83-Г07-7 // URL: <http://home.garant.ru/#/document/1785009/entry/0:103> (дата обращения: 25.01.2024).

124. Определение судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда от 15 ноября 2011 г. по делу № 33-11758/2011 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/8687669/#ixzz5cVfHQqsy> (дата обращения: 27.12.2024).

125. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10 января 2024 г. по делу № 88-58/2024, 2-1697/2023 (УИД 86RS0002-01-2023-000129-90) // СПС «КонсультантПлюс»

126. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 31 октября 2023 г. по делу № 88-19079/2023 (УИД 86RS0002-01-2023-000129-90) // СПС «КонсультантПлюс»

127. Постановление Калининградского областного суда по делу № 4А-170/2016 от 22 апреля 2016 г. // URL: <http://sudact.ru/> (дата обращения: 23.12.2024).

128. Приговор Верхнеуральского районного суда Челябинской области по делу № 1-67/2018 от 10 мая 2018 г. // URL:

<http://arbitr.garant.ru/#/document/303475313/paragraph/15:0> (дата обращения: 08.11.2024).

129. Решение Якутского городского суда Республики Саха (Якутия) от 11 августа 2017 г. по делу № 2А-6948/2017 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/DsZLA2V6gQJj/> (дата обращения: 27.12.2024).

130. Решение Арбитражного суда Ростовской области от 14 октября 2014 г. по делу № А53-19733/2014 // <http://arbitr.garant.ru/#/document/82454350/paragraph/1:0> (дата обращения: 12.09.2024).

131. Решение Ванинского районного суда Хабаровского края от 1 августа 2016 г. по делу № 2-913/2016 // URL: https://sudact.ru/regular/doc/gUcEPicQJJHz/?regular-txt=Решение+Ванинского+районного+суда+Хабаровского+края+от+1+августа+2016+г.+по+делу+№+2-913%2F2016®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&snippet_pos=5442#snippet (дата обращения: 01.02.2025).

132. Решение Верховного Суда Российской Федерации от 18 декабря 2012 г. № АКПИ12-1363 // URL: <https://home.garant.ru/#/document/70301284/paragraph/1:46> (дата обращения: 12.09.2024).

133. Решение Вологодского городского суда Вологодской области от 11 декабря 2013 года по делу № 12-132/2013 // URL: <http://arbitr.garant.ru/#/document/120809991/paragraph/1:0> (дата обращения: 01.02.2024).

134. Решение Ингодинского районного суда г. Читы от 22 декабря 2016 г. по делу № 12-249/2016 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/gkskA1D0mdJX/> (дата обращения: 27.12.2024).

135. Решение Калининского районного суда г.Тюмени от 26 февраля 2018 г. по делу № 12-120/2018 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/7aBcuIrwL4bd/> (дата обращения: 27.12.2024).

136. Решение Канавинского районного суда г. Н.Новгорода от 21 ноября 2017 г. по делу № 12-560/2017 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/PJNlqiLrgKN/> (дата обращения: 27.12.2024).

137. Решение Ленинского районного суда г. Кирова от 3 августа 2016 г. по делу № 2-4061/2016 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/xBSA1aXkKel9/> (дата обращения: 05.02.2024).

138. Решение Московского городского суда от 30 января 2017 г. № 7-2145/17 // URL: <https://home.garant.ru/#/document/145735311/paragraph/1:47> (дата обращения: 12.09.2024).

139. Решение Нововятского районного суда г. Кирова № 2-174/2016 от 08 февраля 2016 г. по делу № 2-174/2016 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/> (дата обращения: 25.01.2024).

140. Решение Октябрьского районного суда г. Новосибирска от 05 марта 2012 г. по делу № 2-82/2012 // <https://home.garant.ru/#/document/103066945/paragraph/1:1> (дата обращения: 12.09.2024).
141. Решение Октябрьского районного суда города Архангельска от 21 апреля 2016 г. по делу № 2-2595/2016 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/> (дата обращения: 25.01.2024).
142. Решение Пензенского районного суда по делу № 7-51/2018 от 15 февраля 2018 г. // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/3UTgOMgHN8xn/> (дата обращения: 08.11.2024).
143. Решение Промышленного районного суда г. Курска по делу № 2-1421/16-2017 от 5 сентября 2017 г. // URL: <http://sudact.ru/> (дата обращения: 23.12.2024).
144. Решение Ростовского областного суда по делу № 11-566/2018 от 17 мая 2018 г. // URL: <http://arbitr.garant.ru/#/document/302761019/paragraph/1:0> (дата обращения: 08.11.2024).
145. Решение Ростовского облсуда от 21 октября 2015 г. № 11-945/2015 // URL: <https://home.garant.ru/#/document/137610871/paragraph/1:11> (дата обращения: 12.07.2024).
146. Решение Самарского областного суда от 09 февраля 2017 г. по делу № 21-277/2017 // URL: <http://arbitr.garant.ru/#/document/145715337/paragraph/1:0> (дата обращения: 12.09.2024).
147. Решение Сыктывкарского городского суда Республики Коми по делу № 12-1656/2016 от 30 ноября 2016 г. // URL: <http://sudact.ru/> (дата обращения: 23.12.2024).
148. Решение Тарбагатайского районного суда Республики Бурятия от 16 августа 2017 г. по делу № 2-262/2017 // URL: https://sudact.ru/regular/doc/X4yqg07DLhxp/?regular-txt=Решение+от+16+августа+2017+г.+по+делу+№+2-262%2F2017®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge= (дата обращения: 01.02.2025).
149. Решение Центрального районного суда г. Новокузнецка (Кемеровская область) от 26 февраля 2018 г. по делу № 12-91/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/xUB2ycYf0Uxi/> (дата обращения: 12.07.2024).

Монографии, учебники, учебные пособия, комментарии

150. Административное право: Учебник / Под ред. Л.Л. Попова. М.: Юрист, 2002. 703 с.

151. Александров Н.Г. Советское трудовое право. М.: Госюриздат, 1959. С. 276.
152. Александров Н.Г., Пашерстник А.Е. Советское трудовое право. М.: Госюриздат, 1952. 448 с.
153. Александрова З.Е. Словарь синонимов русского языка / под ред. Л.А. Чешко. М.: Советская энциклопедия. 1975. 600 с.
154. Алексеев С.С. Общая теория права. Т. 2. М.: Юридическая литература, 1981. 360 с.
155. Алексеев С.С. Право: азбука- теория-философия: Опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999. 712 с.
156. Алексеев С.С. Проблемы теории права, т.1. М.: Юрид. лит., 1981. 360 с.
157. Алексеев С.С. Структура советского права. М.: Юридическая литература, 1975. 263 с.
158. Астрахан Е.И. Перевод на другую работу. М., 1977. 63 с.
159. Афанасьев В.Г. Научное управление обществом. М.: Политиздат, 1968. 384 с.
160. Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. Алматы: Нурпресс, 2005. 455 с.
161. Баранашник А.В. Правовое регулирование охраны труда: практическое пособие / А.В. Баранашник. Мн.: Издательство Амалфея, 2004. 185 с.
162. Бержель Ж.-Л. Общая теория права / Под общ. ред. В.И. Даниленко / Пер. с фр. М.: Издательский дом NOTA BENE, 2000. 576 с.
163. Бибило В.Н. Теория государства и права. Минск: Право и экономика, 2015. 206 с.
164. Бикметов Р.И., Кирсанов Р.В., Тишин Р.В. Комментарий к разделу X «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации. - Специально для системы ГАРАНТ, 2016 // URL: <http://home.garant.ru/#/document/57296102/paragraph/1:7> (дата обращения: 14.02.2020).
165. Братусь С.Н. Предмет и система советского гражданского права. М.: Госюриздат, 1963. 197 с.
166. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России: Пермь, Изд-во Пермского университета; Информационно-правовое агентство «ИНПЭА». 1992. 236 с.
167. Буянова М.О. Трудовое право России: Учеб. пособие. М.: Проспект, 2010. 304 с.
168. Важенкова Т.Н. Трудовое право: курс лекций: В 2 ч. Ч. 1 / Т.Н. Важенкова. Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2007. 432 с.
169. Венгеров А.Б. Теория государства и права: Учебник для юридических вузов. 3-е изд. М.: Юриспруденция, 2000. 528 с.

170. Витрук Н.В. Общая теория юридической ответственности. 2-е изд., испр. и доп. М.: НОРМА, 2009. 431 с.
171. Галюжин С.Д., Галюжин А.С. Охрана труда: конспект лекций. Могилев, 2015. 83 с.
172. Голощапов С.А. Правовые вопросы охраны труда в СССР. М.: Юридическая литература, 1982. 199 с.
173. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М.: Проспект, 2006. 496 с.
174. Догадов В.М. Очерки трудового права. Л.: Прибой, 1927. 163 с.
175. Ибраева А.С. Теория государства и права: учебное пособие. 2-е изд. Алматы: Жеті Жарғы, 2006. 128 с.
176. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право. Вопросы теории. М.: Наука, 1978. 368 с.
177. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. 4-е изд., доп. М.: ООО «ИТИ ТЕХНОЛОГИИ», 2003. 944 с.
178. Иоффе О.С. Понятие и система хозяйственного законодательства // Систематизация хозяйственного законодательства. М.: Юридическая литература, 1971. 264 с.
179. Иоффе О.С., Шаргородский М.Д. Вопросы теории права. М.: Госюриздат, 1961. 381 с.
180. Калошин П.Н. Материалистическая диалектика и системный подход. Ташкент: Изд-во «ФАН» Узбекской ССР, 1985. 149 с.
181. Керимов Д.А. Философские проблемы права. М.: Мысль, 1972. 472 с.
182. Киримова Е.А. Правовой институт: понятие и виды / Под ред. Сенякина И.Н.; Саратов. гос. акад. права. Саратов, 2000. 54 с.
183. Киселев И.Я. Курс российского трудового права: В 3 т. Т. 3: Особенная часть. СПб., 1996. 573 с.
184. Киселев Я.Л. Охрана труда по советскому трудовому праву. М.: Госюриздат, 1962. 222 с.
185. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. М.: Юристъ, 2005. 848 с.
186. Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права. СПб : Н.К. Мартынов, 1909. 354 с.
187. Коршунов Е.Н., Краснопольский А.С. Советское трудовое право и вопросы производительности труда. М.: Издательство Академии Наук СССР. 1955. 164 с.
188. Курс российского трудового права / Под ред. проф. С.П. Маврина. Т.1. СПб: СПбГУ, 1996. 573 с.

189. Л. фон Берталанфи. Общая теория систем: критический обзор. В сборнике переводов Исследования по общей теории систем. М.: Прогресс, 1969. 520 с.
190. Лебедев В.М. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / Под ред. заслуженного юриста РФ, члена-корреспондента АН ВШ РФ, д.ю.н., проф. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2009. 192 с.
191. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. 879 с.
192. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 Т. Т.2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 1151 с.
193. Марченко М.Н. Теория государства и права: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016. 640 с.
194. Марченко М.Н., Дерябина Е. М. Теория государства и права: учебно-методическое пособие. М.: Проспект, 2012. 432 с.
195. Миронов В.И. Трудовое право: учебник для вузов. СПб: Питер, 2009. 864 с.
196. Михайловский И.В. Очерки философии права. Т. 1. Томск: Издание книжного магазина В.М. Посохина, 1914. 604 с.
197. Мицкевич А.В. Акты высших органов Советского государства. М.: Юридическая литература, 1967. 172 с.
198. Мищенко М.С. Трудовое право: краткий курс. Мн.: ТетраСистемс, 2012. 256 с.
199. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М.: Юридическая литература, 1985. 175 с.
200. Научные концепции развития российского законодательства: монография / Отв. ред. академик РАН, д.ю.н., проф. Т.Я. Хабриева, д.ю.н., проф. Ю.А. Тихомиров; 7-е изд. доп. и перераб. М.: ИД Юриспруденция, 2019 // URL: <http://home.garant.ru/#/document/57297918/paragraph/1:14> (дата обращения: 29.09.2018).
201. Общая теория государства и права: Академ. курс: В 2 т. / под ред. М.Н. Марченко. Т. 2. Теория права. М.: Издательство «Зерцало». 1998. 622 с.
202. Общая теория государства и права: учебник / Под общ. ред. В.А. Кучинского. Минск: Интегралполиграф, 2009. 552 с.
203. Ожегов С.Н., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. Российский фонд культуры. 2-е изд., испр. и доп. М.: Азъ, 1994. 907 с.
204. Оксамытный В.В. Общая теория государства и права. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 511 с.
205. Основы государства и права Республики Казахстан: Учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. Алматы: Жеті жарғы, 1997. 496 с.

206. Охрана труда как институт трудового права: учебное пособие для юридических вузов / А.С. Хабибуллина. Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2015. 89 с.
207. Очерки по диалектическому материализму [Текст] / Отв. ред. проф. И. Д. Андреев; АН СССР. Кафедра философии. М.: Наука, 1977. 248 с.
208. Паэглэ В.Э. Охрана труда как социально-правовая система и управление ею. Рига: Изд-во «Зинатне», 1985. 176 с.
209. Петров А.Я. Охрана (безопасность и гигиена) труда. Актуальные вопросы трудового права. Учебно-практическое пособие. М.: ООО «Проспект», 2016. 416 с.
210. Петров А.Я. Гарантии и компенсации: история, теория, право: учебник. М.: Проспект, 2024. 552 с.
211. Поленина С.В. Теоретические проблемы системы советского законодательства. М.: Наука, 1979. 205 с.
212. Поляков А.В. Общая теория права: проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода (учебник). 2-е изд., исправл. и доп. М.: Проспект, 2016. 832 с.
213. Попов Л.Л., Мигачев Ю.И., Тихомиров С.В. Административное право России: учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. (отв. ред. Попов Л.Л.). М.: Проспект. 2010 // URL: <http://home.garant.ru/#/document/5850686/paragraph/180:5> (дата обращения: 04.05.2018).
214. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М.: Юридическая литература, 1979. 224 с.
215. Примерная программа обучения по охране труда работников организаций, утвержденная Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 мая 2004 г. // Справочник специалиста по охране труда. 2004. № 9.
216. Райхер В.К. Общественно-исторические типы страхования. М.; Л.: Изд-во Академии наук СССР, 1947. 283 с.
217. Розова С. С. Классификационная проблема в современной науке. Новосибирск: Наука, 1986. 225 с.
218. Российская энциклопедия по охране труда: В 2 т. Т.1: А-О / Гл. ред. А.П. Починок. М.: Изд-во НЦ ЭНАС, 2005. 382 с.
219. Российское трудовое право: учебник для вузов / Под общей ред. д.ю.н., проф. А.Д. Зайкина. М.: Издательство НОРМА, 2000. 415 с.
220. Садовский В.Н. Основания общей теории систем / Отв. ред. д.ф.н., профессор А.И. Уемов. М: Изд-во «Наука», 1974. 280 с.
221. Семенков В.И. Избранные труды / В.И. Семенков. Минск: Редакция журнала «Промышленно-торговое право», 2013. 534 с.
222. Систематизация хозяйственного законодательства / отв. редактор С.Н. Братусь. М.: Юридическая литература. 1971. 263 с.

223. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих: Нормы и правоотношения / В.Н. Скобелкин. М.: Юридическая литература, 1982. 167 с.
224. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юридическая литература, 1969. 183 с.
225. Снигирева И.О. Охрана труда (правовой аспект): учебное пособие. М., 2000. 66 с.
226. Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. М.: Высшая школа, 1971. 399 с.
227. Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М.: Юридическая литература, 1972. 576 с.
228. Советское трудовое право/ Под ред. А.С. Пашкова. Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1966. 604 с.
229. Советское трудовое право: учебник / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М.: Юридическая литература, 1988. 503 с.
230. Сулеева Д.К., Утепова Е.Б., Тяжин Ж.Т., Кенеев Т.К. Охрана труда. Система управления охраной труда: Учеб. пособие. Алматы: КазНТУ, 2005. 223 с.
231. Сулейменов М.К. Право как система: монография. Алматы, 2011. 344 с.
232. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрист, 1998. 308 с.
233. Теория государства и права (курс лекций): учебно-методическое пособие / Под ред. Г.Б. Ахмеджановой, Б.Х. Олжабаева. Павлодар: Кереку, 2010. 170 с.
234. Теория государства и права / Под ред. С.С. Алексеева. М.: Норма, 1998. 570 с.
235. Тихомиров Ю.А. Юридическая коллизия. М.: Манускрипт, 1994. 140 с.
236. Томашевский К.Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников). Минск: Издательский центр БГУ, 2009. 335 с.
237. Трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М.: Юридическая литература, 1966. 536 с.
238. Трудовое право Республики Беларусь: Учеб. - метод. комплекс / И.В. Гущин, Л.Я. Абрамчик, А.Г. Авдей; Под ред. И.В. Гущина. Гродно: ГрГУ, 2004. 333 с.
239. Трудовое право России: классический университетский учебник/ Под ред. д.ю.н., профессора А.М. Куренного. изд-е 3-е, перераб. и доп. М.: ООО «Проспект», 2015. 524 с.
240. Трудовое право России: учебник / Под ред. С.Ю. Головиной, М. В. Молодцова. М.: Норма, 2009. 684 с.

241. Трудовое право России: учебник для бакалавров / Под общей редакцией Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 5-е издание, переработанное и дополненное. М.: Издательство Юрайт, 2013. 673 с.
242. Трудовое право: конспект лекций / Т.М. Петоченко. Минск: БГУ, 2002. 320 с.
243. Трудовое право: учебник / Под общ. ред. В.И. Семенкова. 2-е изд., перераб. и доп. Мн.: Амалфея, 2002. 672 с.
244. Трудовое право: краткий курс / Под ред. М.С. Мищенко. Минск: ТетраСистемс, 2012. 256 с.
245. Трудовое право: курс лекций: В 2 ч. Ч. 1 / Т.Н. Важенкова. Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2007. 196 с.
246. Трудовое право: уч.-метод. комплекс / Под общ. ред. И.В. Гущина. Гродно: ГрГУ, 2010. 483 с.
247. Трудовое право: Учеб. пособие / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманова / Под ред. В. С. Бердычевского. Ростов н/Д: Феникс, 2002. 512 с.
248. Трудовое право: учебник / Под общ. ред. В.И. Семенкова. 2-е изд., перераб. и доп. Мн.: Амалфея, 2002. 672 с.
249. Трудовое право: Учебник / Под ред. д.ю.н., проф. А.М. Куренного. М.: Юристъ, 2004. 493 с.
250. Трудовое право: учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2013. 536 с.
251. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. 407 с.
252. Уголовное право России. Общая часть: Учебник / Под ред. В.П. Ревина. М.: Юстицинформ, 2016 // URL: <http://home.garant.ru/#/document/5746809/paragraph/1:12> (дата обращения: 13.08.2018).
253. Уголовное право России. Общая часть: Учебник / Под ред. Ф.Р. Сундунова, И.А. Тарханова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2016. 862 с.
254. Уржинский К.П. Трудоустройство граждан в СССР. М., 1967. 144 с.
255. Ушаков Д.М. Толковый словарь современного русского языка. М.: Аделант, 2013. 800 с.
256. Формирование и развитие отраслей права в исторической и современной правовой реальности России. В 12 т. Т.III. Трудовое право России: монография/ под ред. докт. Юрид. Наук, проф. А.М. Лушников, докт.юрид.наук, проф. Р.Л. Хачатурова. М.: Юрлитинформ, 2020. 488 с.
257. Хабибуллина А.С. Охрана труда как институт трудового права. Оренбург: Университет, 2015. 89 с.
258. Хропанюк В.Н. Теория государства и права: Учебное пособие для вузов. М.: ИКФ Омега-Л; Интерстиль, 2003. 382 с.

259. Шептулина Н.Н. Новое законодательство об охране труда. М., 2007. 272 с.
260. Явич Л.С. Основы знаний о советском государстве и праве. Л.: Издательство ЛГУ, 1979. 136 с.

Диссертации и авторефераты диссертаций

261. Богомоллова О.Ю. Современные правовые механизмы управления трудом на локальном уровне: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019.
262. Горохов Б.А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России (Средства, механизм, источники и особенности): дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2006.
263. Киримова Е.А. Правовой институт (теоретико-правовое исследование): автореф. дис. ...канд. юрид. наук. Саратов, 1998.
264. Корючина И.А. Особенности охраны труда работников, занятых у работодателей – физических лиц и в религиозных организациях: дис... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2018.
265. Кряжев Е.В. Правовые аспекты охраны труда в Российской Федерации: состояние и перспективы: дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 1997.
266. Куренной А.М. Производственная демократия: теория и практика правового регулирования: автореферат дис... докт. юрид. наук. М. 1989.
267. Кухаренко А.Ю. Правовые аспекты государственного управления в области охраны труда на современном этапе развития России: дис. ...канд. юрид. наук. М., 2001.
268. Макевкина А.С. Понятие охраны труда по российскому трудовому праву: автореф. дис.... канд. юрид. наук. Томск, 2005.
269. Макевкина А.С. Понятие охраны труда по российскому трудовому праву: дис. ... канд. юрид. наук. Барнаул, 2005.
270. Михайлов А.В. Правовое регулирование охраны труда в Российской Федерации: дис. ...канд. юрид. наук. М., 2013.
271. Михайлов А.В. Правовое регулирование охраны труда: автореф. дис... канд. юрид. наук. М., 2013.
272. Неверова А.С. Сравнительно-правовое исследование законодательства об охране труда Российской Федерации и Соединенных Штатов Америки: автореф. дис... канд. юрид. наук. М., 2014.
273. Петров Д.Е. Дифференциация и интеграция структурных образований системы российского права: дис. ... д-ра юрид. наук. Саратов, 2015.
274. Рыбаков А.Ю. Теоретические проблемы кодификации в трудовом праве России: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008.
275. Сайдахмедов С.И. Правовое регулирование охраны труда в трудовом праве Республики Узбекистан и Российской Федерации: автореф. дис... канд. юрид. наук. М., 2009.

276. Соловьева С.Д. Правовое регулирование социальной защиты населения: дис. ... канд. юрид. наук. М., 1997.

277. Чудова Е.А. Правовые аспекты организации охраны труда в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2016.

278. Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации: дис. ... докт. юрид. наук. Омск: 2004.

Научные статьи

279. Абайдельдинов Т.М. Некоторые вопросы трудового законодательства об охране труда // Вестник КазНУ. Серия юридическая. 2011. № 3. С. 101 – 105.

280. Андриановская И.И. Воплощение конституционных основ в трудовом праве // Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы: материалы XIV Ежегодной международной научно-практической конференции юридического факультета МГУ имени В.М. Ломоносова и V Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина «Конституционализм и правовая система России: итоги и перспективы» (секция трудового права и права социального обеспечения) / под общ. ред. д.ю.н., проф. А.М. Куренного, сост. д.ю.н., проф. А.М. Куренной, к.ю.н., доц. О.А. Шевченко, М.А. Тангин. М.: Проспект. 2013. 538 с.

281. Андриановская И.И. Предмет трудового права: преемственность и новизна // Государство и право. 2017. № 4. С. 102-104.

282. Андриановская И.И. Соотношение системы принципов трудового права и структуры Трудового кодекса РФ // Юридическая техника. 2020. № 14. С. 78-80.

283. Благодир А.Л. К вопросу о соотношении понятий «система отрасли права социального обеспечения» и «система социально-обеспечительного законодательства» // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. 2012. С. 63-68.

284. Благодир А.Л. О понятии, свойствах и структуре системы права // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. 2011. № 2-1. С. 84-91.

285. Блажевич Н.В., Блажевич И.Н. Генезис новых отраслей права: теоретико-методологический анализ // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2012. № 4 (22). С. 11-15.

286. Буянова М.О. Понятие охраны труда в России и Германии: сравнительный аспект // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 4. С. 198-204.

287. Вопленко Н.Н. Правовые отношения: понятие и классификация // Вестник ВолГУ. Серия 5. 2003-2004. № 6. С. 76-89.

288. Генрих Н.В. Взаимосвязь уголовно-правовых отношений с предметом иных отраслей права // Общество и право. 2010. № 2 (29). С. 13-23.
289. Гладков Н.Г. Реализация трудовых прав, свобод и законных интересов работников при регулировании заработной платы (оплаты труда) // Вестник Пермского университета. 2011. Выпуск 3 (13). С. 166-173.
290. Голенских С.А. К вопросу о комплексном и межотраслевом характере института охраны труда в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан (теоретико-правовой аспект) // Сб. науч. тр. по матер. III Всероссийской научно-практической конференции «Трудовое законодательство России и практика его применения в современных экономических условиях». Саратов: Изд-во ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия». 2018. С. 38-43.
291. Голенских С.А. К вопросу о составе предмета отрасли трудового права в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан // Право и практика. 2020. № 2. С. 113-119.
292. Голенских С.А. К вопросу о социально-экономической обоснованности правового регулирования охраны труда в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан // Актуальные проблемы науки: сборник статей XIII Международная научно-практическая конференция. Пенза: Изд-во ПГУ, 2018. С. 33-40.
293. Голенских С.А. Национальные проекты и охрана труда // Кадровик. 2020. № 12. С. 97-100.
294. Голенских С.А. О некоторых вопросах совершенствования правового регулирования проведения обязательных предварительных медицинских осмотров в Российской Федерации // Право и практика. 2019. № 4. С. 242-248.
295. Голенских С.А. Особенности правового регулирования мероприятий по охране труда в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан // Вестник Волжского университета имени В.Н. Татищева. Том 1. 2018. № 2 (89). С. 82-94.
296. Голенских С.А. Особенности правового регулирования охраны труда в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан // Труд и социальные отношения. 2017. № 6. С. 123-133.
297. Голенских С.А. Особенности правоотношений по охране труда в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан // Труд и социальные отношения. 2018. № 2. С. 166-180.
298. Голенских С.А. Охрана труда в условиях цифровизации // Цифровые трансформации в развитии экономики и общества: материалы XV Международной научно-практической конференции. 21 апреля 2021 г. (г. Липецк) / Под общ. ред. канд. юрид. наук, доц. А.Д. Моисеева. Воронеж: НАУКА-ЮНИПРЕСС, 2021. С. 241-246.

299. Голенских С.А. Правовое регулирование мероприятий по охране труда в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан в условиях пандемии: отдельные аспекты // *Qanun*. 2020. № 07(309). С. 45-48.

300. Голенских С.А. Правовое регулирование оценки условий труда в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан // Сборник статей по материалам XLVIII международной научно-практической конференции «Научная дискуссия: вопросы юриспруденции». № 4 (43). М.: Изд. «Интернаука». 2016. С. 70-76.

301. Голенских С.А. Применение норм, регулирующих отдельные отношения по охране труда в условиях ограничительных мероприятий: проблемы и пути решения // IV Сибирские правовые чтения: государство и право в условиях глобальных ограничений: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции, г. Тюмень, 30 октября 2020 г. / редакционная коллегия М. А. Некрасов [и др.]. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2021. 366 с.

302. Голенских С.А. Проблемные аспекты правового регулирования обучения по охране труда в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан // *Право и практика*. 2019. № 2. С. 236-242.

303. Голенских С.А. Развитие законодательства об охране труда в Российской Федерации и Республике Беларусь в постсоветский период // *Труд и социальные отношения*. 2016. № 2. С. 128-137.

304. Голенских С.А. Социально-экономическая обоснованность правового регулирования охраны труда в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан // Современные проблемы развития научной мысли в общественных и экономических науках. Юридические, социально-политические и философские науки. Сборник материалов международного молодежного научного форума 23 мая 2018 года /под общ.ред. Ю.И. Щербакова. Акад. труда и соц. Отношений, аспирантура. М.: ИИЦ «АТиСО», 2018. С. 30-39.

305. Голенских С.А. Структура института охраны труда: вопросы теории // *Черные дыры в Российской Федерации*. 2021. № 4. С. 36-38.

306. Голенских С.А. Требования охраны труда в трудовом законодательстве Российской Федерации, Республики Беларусь и Республики Казахстан: некоторые проблемные вопросы // Материалы XV Международной научно-практической конференции «Татищевские чтения: актуальные проблемы науки и практики» «Актуальные проблемы юридической науки». – Тольятти: Волжский университет имени В.Н. Татищева. 2018. С. 128-135.

307. Давыдова М.Л. Правовая норма и нормативно-правовое предписание: проблема соотношения // *Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 5: Юриспруденция*. 2006. № 3. С. 52-57.

308. Дмитриева И.К. Значение основных принципов трудового права // *Трудовое право в России и за рубежом*. 2018. № 3. С. 11-14.

309. Ерофеева Д.В., Шагиева Р.В. Частное право в системе права: теоретическое осмысление и перспективы развития // Образование и право. 2019. №1. С. 100-105.
310. Жарова Н.В. Состояние нормативной правовой базы по охране труда и основные направления ее совершенствования // Охрана труда и техника безопасности в сельском хозяйстве. 2011. № 1. С. 41-44.
311. Жартун С.В. Общие подходы в формировании функционирования службы охраны труда в Республике Беларусь и Российской Федерации // Охрана и экономика труда. 2012. № 4 (9). С. 34-39.
312. Жук М.С. Форма выражения института права // Общество и право. 2010. № 1(28). С. 140-145.
313. Ирхин И.В. К дискуссии о природе принципов права (правовых принципов) в условиях конвергенции правовых систем // Lex Russica. 2020. № 4. С. 117-129.
314. Иоффе О.С. Структурные подразделения системы права // Ученые записки ВНИИСЗ. Вып.14. 1968. С. 45-60.
315. Исмаилов Р.Т.о. Место правового института в системе трудового права, его состав и назначение (функциональная роль) // Пробелы в российском законодательстве. 2012. № 4. С. 109-113.
316. Кирсанов Р. В. Охрана труда в широком и узком смысле: два подхода к одному определению // Кадровик. 2013. № 4. С. 10-17.
317. Кирсанов Р.В. Однопорядковые правоотношения по охране труда // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2013. № 4 (37). С. 100-103.
318. Кирсанов Р.В. Состав комплексного отраслевого института охраны труда: современное состояние // Вестник Омского университета. 2014. № 1. С. 184-189.
319. Кляуззе В.П., Сечко Л.К. Концептуальные подходы к совершенствованию государственного управления охраной труда в 2016-2020 гг. // Белорусский экономический журнал. 2015. № 1 (70). С. 86-96.
320. Красавчиков О.А. Система права и система законодательства (гражданско-правовой аспект) // Правоведение. 1975. № 2. С. 62-71.
321. Кудряшова С.Н. Система субъективных прав работников в области охраны труда // Вестник Брянского госуниверситета. 2015. № 2. С. 226-230.
322. Куренной А.М. Принципы трудового права: теория и проблемы применения на практике// Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 3-6.
323. Лапенко М.В. Развитие евразийской интеграции: движение от «евразийской тройки» к континентальному евразийскому партнерству // Постсоветские исследования. Т. 1. 2018. № 8. С. 746-755.
324. Лукьянова Е.А. Указное право как российский политический феномен // Журнал российского права. 2001. № 10. С. 55-67.

325. Лушников А.М., Лушникова М.В. Развитие учения о трудовом правоотношении// Юридические записки ЯрГУ. Вып. 11. Ярославль, 2007. С. 53–65.
326. Ноздрачёв А.Ф. Административно-правовые режимы в государственном социально-экономическом управлении // Законодательство и экономика. 2016. № 12. С. 7-44.
327. Ольшевский В.А., Ольшевский Н.А., Козак О.И. О значении локальных нормативных актов по охране труда на отечественных предприятиях // Безопасность и охрана труда. 2016. № 2. С. 47-49.
328. Павлов И.В. О системе советского социалистического права // Советское государство и право. 1958. № 11. С. 3-18.
329. Петров А.Я. Охрана труда - институт современного трудового права России и его совершенствование // Законодательство и экономика. 2008. № 9. С. 51-56.
330. Петров А.Я. Охрана труда: о новой концепции института трудового права России // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 1. С. 58-59.
331. Петров А.Я. Понятие «охрана труда»: теоретико-правовой аспект // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 2. С. 61-75.
332. Поленина С.В. Взаимодействие системы права и системы законодательства в современной России // Государство и право. 1999. № 9. С. 5-12.
333. Пресняков М.В. Правовая определенность как системное качество российского законодательства// Журнал российского права. 2009. № 5. С. 33-42.
334. Российский ежегодник трудового права. 2011. №7. / Под ред. д-ра юрид. наук Е.Б. Хохлова. СПб.: ООО «Университетский издательский консорциум», 2012. С. 36-41.
335. Свирин Ю.А. Когерентность системы права // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 6. С. 50-55.
336. Сидорова Е.В. Формирование комплексных правовых образований в системе права: дань моде или необходимость? // Журнал российского права. 2016. № 5. С. 28-34.
337. Сицинская М.В. Сущность и соотношение понятий «государственное управление», «государственный контроль», «демократический гражданский контроль» в сфере национальной безопасности // Вестник государственного и муниципального управления за рубежом. 2013. №2. С. 219-225.
338. Сырых В.М. Комплексные институты как компоненты системы российского права // Журнал российского права. 2002. № 10. С. 22-23.
339. Толстой Ю.К. О теоретических основах кодификации гражданского законодательства // Правоведение. 1957. № 1. С. 42-55.
340. Тонков Е.Е., Синенко В.С. Комплексные отрасли в системе права и системе законодательства // Журнал российского права. 2016. № 11. С. 5-12.

341. Тудос А.В. Об обучении специалистов по охране труда // Охрана и экономика труда. 2010. № 1. С. 47-48.
342. Федин В.В. Предмет трудового права // LEX RUSSICA (Научные труды МГЮА). 2005. № 3. С. 457-477.
343. Хныкин Г.В. Особенности локального нормотворчества // Законодательство. 2005. № 4. С. 42-49.
344. Хныкин Г.В. Профилактика жизни и здоровья работников как базовая идея правового института охраны труда // Законодательство. 2018. № 7. С. 40-44.
345. Хныкин Г.В. Цифровые показатели российского законодательства об охране труда // Трудовое и социальное право. 2021. № 4. С. 46-51.
346. Хныкин Г.В. Рецензия на научное издание: Трудовое право: учебник/ Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. М., 2016. С. 174-177.
347. Черняева Д.В. Повышение пенсионного возраста как элемент пенсионной реформы: сравнительно-правовой анализ // Трудовое право. 2010. № 6. С. 23-29.
348. Чуча С.Ю., Кирсанов Р.В. Особенности регулирования труда работников пожилого возраста: к вопросу о необходимости совершенствования российского законодательства в контексте обеспечения социальной безопасности // Юридическая мысль. 2019. № 1 (III). С. 82-87.
349. Шебанов А.Ф. Система законодательства как научная основа кодификации // Советское государство и право. 1971. № 12. С. 30-38.

Интернет-источники

350. Более 300 случаев профессиональных заболеваний зарегистрировали в РК в 2020 году // URL: https://www.inform.kz/ru/bolee-300-sluchaev-professional-nyh-zabolevaniy-zaregistrirovali-v-rk-v-2020-godu_a3858678 (дата обращения: 14.04.2024).
351. Вакантные рабочие места, вопрос № 51508 от 26.06.2015 // <https://онлайнинспекция.рф/questions/view/51508> (дата обращения: 01.02.2025).
352. Гаврилова Ю.Г. Медосмотр работников: правовые аспекты // URL: <https://base.garant.ru/5817593/> (дата обращения: 28.01.2025).
353. Доклад МОТ «Обеспечить более безопасную и здоровую рабочую среду» (A call for safer and healthier working environments) // https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_902220/lang--en/index.htm (дата обращения – 13.04.2024).
354. Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», август 2017 г. // URL: <http://home.garant.ru/#/document/77779036/paragraph/4:9> (дата обращения: 30.01.2024).
355. Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», апрель 2016 г. //

<https://home.garant.ru/#/document/57300475/paragraph/1/doclist/539/highlight/:17> (дата обращения: 13.07.2024).

356. Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», июль 2016 г. // <https://home.garant.ru/#/document/57238867/paragraph/1/doclist/539/highlight/:16> (дата обращения: 13.07.2024).

357. Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», июнь 2017 г. // URL: <https://home.garant.ru/#/document/55885868/paragraph/1/doclist/67/highlight/:29> (дата обращения: 11.07.2020).

358. Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», май 2016 г. // URL: <https://home.garant.ru/#/document/57283185/paragraph/1/doclist/565/highlight/специальная%20оценка%20условий%20труда%20на%20временном%20рабочем%20месте:4> (дата обращения: 12.07.2024).

359. Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», март 2016 г. // <https://home.garant.ru/#/document/57294662/paragraph/1/doclist/543/highlight/:20> (дата обращения: 13.07.2024).

360. Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», март 2019 г. // URL: <https://home.garant.ru/#/document/77527885/paragraph/1:47> (дата обращения: 13.07.2024).

361. Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», октябрь 2016 г. // <https://home.garant.ru/#/document/57226325/paragraph/1/doclist/543/highlight/:19> (дата обращения: 13.07.2024).

362. Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», сентябрь 2015 г. // URL: <http://home.garant.ru/#/document/57314654/paragraph/1:4> (дата обращения: 30.01.2024).

363. Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», сентябрь 2015 г. // URL: <http://home.garant.ru/#/document/57332731/paragraph/1:117> (дата обращения: 30.01.2024).

364. Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», сентябрь 2017 г. // URL: <http://home.garant.ru/#/document/77711794/paragraph/1:0> (дата обращения: 30.01.2024).

365. Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», сентябрь 2018 г. // URL: <https://home.garant.ru/#/document/77567310/paragraph/1:48> (дата обращения: 13.07.2020); Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», апрель 2019 г. // URL: <https://home.garant.ru/#/document/77501779/paragraph/7:49> (дата обращения: 13.07.2024).

366. Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», январь 2017 г. // URL: http://home.garant.ru/document/print/text?id=57203133&is_garant_comments_hidden=0&is_version_comments_hidden=0&font_scale=1.1 (дата обращения: 01.02.2024).
367. Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», январь 2017 года // URL: <http://home.garant.ru/#/document/57204500/paragraph/1/highlight/> (дата обращения: 08.11.2024).
368. Информация Федеральной службы по труду и занятости от 6 сентября 2023 года // URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=455296> (дата обращения: 01.02.2025).
369. Кожухмет Р.М. Проблемы законодательства Республики Казахстан в сфере труда. Предпосылки и перспективы его совершенствования // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31544208&pos=5;-108#pos=5;-108 (дата обращения: 28.01.2025).
370. Козловская Е. Медосмотр при трудоустройстве: кто должен платить – соискатель или наниматель? // URL: <https://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2019/april/33874/?section%5B%5D=2019§ion%5B%5D=april%2F33874> (дата обращения: 28.01.2025).
371. Оплата дополнительных обследований, вопрос № 162785 от 27.03.2022 // URL: <https://онлайнинспекция.рф/questions/view/162785> (дата обращения: 01.02.2025).
372. Охрана труда в цифрах // URL: <https://t.me/zdoroveotvetstvennosttrud/811> (дата обращения: 01.02.2025).
373. Охрана труда.by // URL: <http://www.ohrana-truda.by/topic/2097-promosch-nachinayuschemu-v-ohrane-truda/page-4> (дата обращения: 03.12.2024).
374. План нации - 100 конкретных шагов. Программа Президента Республики Казахстан от 20 мая 2015 г. // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31977084 (дата обращения: 14.02.2020).
375. Почему учебным центрам по охране труда больше не нужна лицензия // URL: <https://ohranatruda.ru/news/2845/593771/?ysclid=lj7h1uzpa2906041926> (дата обращения: 01.02.2025).
376. Правила проведения обучения, инструктирования и проверок знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда // URL: <http://www.enbek.gov.kz/ru/node/345670> (дата обращения: 02.12.2024).
377. Примерная программа обучения по охране труда работников организаций, утвержденная Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 мая 2004 г. // Справочник специалиста по охране труда. 2004. № 9.
378. Проведение СОУТ, вопрос № 161704 от 28.02.2022 // URL: <https://онлайнинспекция.рф/questions/view/161704> (дата обращения: 01.02.2025).

379. Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2020 году // URL: https://vcot.info/uploads/researches_file/619cbdc415951343985474.pdf (дата обращения 14.04.2024).

380. Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2022 году // <https://git36.rostrud.gov.ru/upload/iblock/f9a/rezultaty-obshcherossiyskogo-monitoringa-usloviy-i-okhrany-truda-za-2022-god.pdf> (дата обращения: 28.01.2025).

381. Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2023 году // URL: <https://eisot.rosmintrud.ru/monitoring-usloviy-okhrany-truda> (дата обращения: 21.12.2024).

382. Сайт «Онлайнинспекция.РФ», 2023 // URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=PBI&n=319981&cacheid=6032C860BF9305B47323F3039DBCA490&mode=splus&rnd=3yK79Q#iqCUZbUgX9fs e6Vf> (дата обращения: 01.02.2025).

383. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2021 // URL: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/d8c/yr1d8w95a75bhnumml7vbg6jqxyih369.pdf> (дата обращения: 22.02.2024).

384. Сулейменов М.К. Экономическое право и Предпринимательский кодекс: кризис в развитии гражданского права в Казахстане // URL: <http://www.zakon.kz/4749083-jekonomicheskoe-pravo-i.html> (дата обращения: 28.05.2018).

385. Тихомирова Л.А. Многообразие форм установления правовых норм и иных требований в современном российском правовом пространстве // URL: <http://home.garant.ru/#/document/55883047/paragraph/15:1> (дата обращения: 05.05.2018).

386. Травматизм 2023. Итоги // URL: <https://otb.by/news/4939-travmatizm-2023-itogi?ysclid=m6m63d9iqf307114996> (дата обращения: 01.02.2025).

387. Ф. № 7-травматизм «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях. Таблицы из бюллетеня «Производственный травматизм в Российской Федерации в 2023 году» // URL: https://rosstat.gov.ru/working_conditions (дата обращения: 15.12.2024).

388. Численность пенсионеров, состоящих на учете в системе СФР, по категориям пенсионеров // URL: https://sfr.gov.ru/info/statistics/pension_provision_sfr (дата обращения: 15.12.2024).

389. Куроптева Ю.А. Обучение по охране труда. Как извлечь максимум пользы? // URL: <http://www.trudcontrol.ru/press/publications/26102/obuchenie-po-okhrane-truda-kak-izvlech-maksimum-polzi> (дата обращения: 23.12.2024).

390. Минтруда и соцзащиты: сколько в Беларуси работающих пенсионеров // URL: <https://normativka.by/lib/news/63156> (дата обращения: 15.12.2024).

Предложения по совершенствованию трудового законодательства

Предложено:

1. Внести в ст. 209 ТК РФ понятие отношений по охране труда с формулировкой, изложив ее следующим образом:

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

Отношения по охране труда - однородные элементарные отношения, входящие в трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, направленные на сохранение и обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, связанные с мероприятиями по охране труда.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. ... и далее по тексту действующей редакции».

2. Закрепить принцип «обеспечение права на охрану труда (безопасность и гигиену труда)» в российском трудовом законодательстве, изложив ст. 2 ТК РФ в следующей редакции:

«Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

равенство прав и возможностей работников;

обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

обеспечение права на охрану труда (безопасность и гигиену труда); ... и далее по тексту».

3. Сформулировать определение института охраны труда как обособленная упорядоченная совокупность (группа) однородных устойчивых норм трудового права, регулирующих отношения по охране труда. Ее в целях гармонизации правового регулирования, следует закрепить в Модельном законе «Об охране труда»³⁸⁷, принятом Межпарламентской ассамблеей государств - участников СНГ, либо в нормативно-правовом акте ЕАЭС, посвященном вопросам охраны труда, посредством которого устанавливались бы общие нормы на территории рассматриваемых государств.

4. Наименование глава 35 ТК РФ сформулировать следующим образом: «Права, гарантии их реализации и обязанности субъектов охраны труда».

³⁸⁷ См: Постановление Межпарламентской ассамблеи государств – участников Содружества Независимых Государств от 8 июня 1997 г. № 9-8 // Информационный бюллетень Межпарламентской ассамблеи государств – участников СНГ. 1997. № 14.

5. Выделить в разделе X ТК РФ, разделе 4 ТК РК, в Законе РБ от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» отдельную главу «Организация и реализация мероприятий по охране труда».

6. Внести изменения в названия главы 36.1 ТК РФ и ст. ст. 226 - 231 ТК РФ, а также их содержание, заменив в тексте Кодекса правовые конструкции «несчастные случаи» и «микроповреждения (микротравмы)» на «несчастные случаи, связанных с трудовой деятельностью» и «микроповреждения (микротравмы), связанных с трудовой деятельностью». Кроме этого необходимо внести изменение в наименование Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 апреля 2022 г. № 223н, изложив его в следующей редакции: «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью». Соответствующие изменения необходимо внести и в содержание указанного Приказа Минтруда России.

7. В России Федеральным законом утвердить единый порядок расследования и учета несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью (применительно ко всем видам деятельности и отраслям, а не как это установлено в настоящее время в отношении отдельных отраслей и организаций), и профессиональных заболеваний (с отменой действующего Постановления Правительства РФ).

8. Закрепить в законодательстве России специальные нормы о предельно допустимых нагрузках при подъеме и перемещении тяжестей вручную, а также перечни тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается, либо ограничивается применение труда лиц, достигших пенсионного возраста, с ограниченными возможностями здоровья. Подобные нормы следует утвердить приказами Минтруда России: «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается, либо ограничивается

применение труда лиц, достигших пенсионного возраста», «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается, либо ограничивается применение труда лиц с ограниченными возможностями здоровья», «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц, достигших пенсионного возраста при подъеме и перемещении тяжестей вручную», «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц с ограниченными возможностями здоровья при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

9. Дополнить ч. 10 ст. 216.1 ТК РФ, уточнив ее содержание в следующей редакции: «В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников (женщин, лиц в возрасте до восемнадцати лет, с ограниченными возможностями здоровья, достигшими пенсионного возраста) запреты и ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; ... и далее по тексту действующей редакции».

10. Дополнить ст. 209 ТК РФ абзацем следующего содержания: «Система нормативных правовых и иных актов об охране труда – целостный комплекс упорядоченных по иерархии взаимодействующих нормативных правовых актов, локальных нормативных актов и правовых актов, содержащих нормы трудового права об охране труда и регулирующих отношения по охране труда».

11. Дополнить п. 5 Правил аккредитации организаций, индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда, и требований к организациям и индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги в области охраны труда, утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 декабря 2021 г. № 2334, абзацем следующего содержания: «е) наличие лицензии на осуществление образовательной деятельности».

12. Изложить п. 19 Методики проведения специальной оценки условий труда, утв. приказом Минтруда России от 21 ноября 2023 г. № 817н, в следующей

редакции: «Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов проводятся на действующих рабочих местах (за исключением вакантных) с учетом используемого работником производственного оборудования, материалов и сырья, являющихся источниками вредных и (или) опасных факторов».

13. Внести изменения в п. 2 ст. 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», изложив его в следующей редакции: «2. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах не позднее 6 месяцев со дня наступления случаев, указанных в пунктах 1 и 3 части 1 настоящей статьи, и в течение 6 месяцев со дня наступления случаев, указанных в пунктах 2, 4 - 7 части 1 настоящей статьи. При вводе в эксплуатацию вновь организованных временных рабочих мест специальная оценка условий труда проводится не позднее 1 недели со дня создания такого рабочего места.».

14. Внести изменения в ст. 9 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», изложив ее в следующей редакции: «3. При проведении у работодателя, штатная численность которого не превышает 50 человек, специальной оценки условий труда в состав комиссии включаются работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), либо руководитель организации, другие полномочные представители работодателя, специалист по охране труда (при наличии) или специалист, привлекаемый работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии)».

15. Изложить пп. 4 ч. 2 ст. 4 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в следующей редакции: «4) ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте посредством подписания им карты специальной оценки условий труда».

16. Внести изменения в ст. 213 ТК РФ, дополнив ее абзацем следующего содержания: «Государственная экспертиза условий труда, осуществляемая в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда, носит обязательный характер для работодателей и проводится для них и работников бесплатно».

17. Внести изменения п. 5 Порядка проведения государственной экспертизы условий труда, утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 775н, изложив его в следующей редакции: «5. Государственная экспертиза условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда осуществляется органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда (далее - органы государственной экспертизы условий труда) бесплатно для работников и работодателей. Данный вид экспертизы обязателен для работодателей».

18. Изложить в новой редакции п. 3 ст. 24 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»: «3. Проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда по основанию, указанному в пункте 2 части 2 настоящей статьи, осуществляется на платной основе за счет средств заявителя, за исключением работников и работодателей, для которых такой вид экспертизы проводится бесплатно. Методические рекомендации по определению размера платы за проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда утверждаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти».

19. Изложить ч. 1 ст. 220 ТК РФ в следующей редакции: «Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах); на производствах, работах и должностях с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин (вне зависимости от класса вредности), а также на работах, ... и далее по тексту действующей статьи». Виды таких работ следует закрепить в Перечне вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении

которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.

20. Название ст. 220 ТК РФ изложить как «Медицинские осмотры и освидетельствования некоторых категорий работников».

21. Дополнить ст. 220 ТК РФ ч. 10 следующего содержания: «Обязательные предварительные медицинские осмотры проводятся до заключения с работником трудового договора».

22. Дополнить п. 17 Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, утв. Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 29н, абзацем следующего содержания: «Срок действия заключения при прохождении обязательного предварительного медицинского осмотра составляет десять рабочих дней со дня его подписания председателем врачебной комиссии».

23. Изложить ч. 9 ст. 220 ТК РФ в новой редакции: «Оплата, предусмотренных настоящей статьей медицинских осмотров, включая дополнительные обследования, и психиатрических освидетельствований, осуществляется работодателем».

24. Сформулировать абзац третий п.32 Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, утв. приказом Минздрава России от 28 января 2021 г. № 29н, следующим образом: «Указанные в абзаце втором настоящего пункта

дополнительные обследования входят в медицинский осмотр и осуществляются в соответствии с законодательством об охране здоровья граждан за счет средств обязательного медицинского страхования».

25. Изложить ч. 1 ст. 220 ТК РФ в следующей редакции: «Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, в том числе в случаях, указанных ст. 60.2 настоящего Кодекса, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры».

26. Изложить ч. 1 ст. 220 ТК РФ в следующей редакции: «Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах); на производствах, работах и должностях с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин (вне зависимости от класса вредности), а также на работах, ... и далее по тексту действующей статьи».