

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**ОХРАНА ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ ПО РОССИЙСКОМУ  
ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ**

**АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

Студентки 5 курса 511 группы  
направления 40.03.01 Юриспруденции  
юридического факультета  
Червяковой Инны Владимировны

Научный руководитель  
Профессор, д. ю. н.

\_\_\_\_\_ М. В. Пресняков

Заведующий кафедрой конституционного и  
муниципального права  
Профессор, д-р юрид. наук,  
Заслуженный юрист России

\_\_\_\_\_ Г.Н. Комкова

Саратов 2017 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

**ВВЕДЕНИЕ.** Охрана труда, на сегодняшний день, актуальна как никогда. На современном этапе, опыт крупнейших мировых компаний показывает, что охрану труда руководство считают одним из главных приоритетов. Комфортные и безопасные условия труда способствуют снижению утомляемости, повышению производительности труда человека, что является значимым фактором в деятельности организаций. Травмы и несчастные случаи на производстве влекут за собой огромные экономические потери, а порой означают физические страдания и зачастую смерть людей. Чтобы изменить ситуацию в этой области, нужно приложить немало усилий: необходимо юридическое закрепление прав работника в области обеспечения безопасности его труда, общественное осознание абсолютного приоритета жизни человека, как непреходящей ценности.

Поэтому, изучение и решение проблем, связанных с обеспечением здоровых и безопасных условий, в которых протекает труд человека - одна из наиболее важных задач в Российском законодательстве. Обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников является важнейшим направлением государственной политики в области охраны труда. В соответствии с пунктом 2 статьи 7 Конституции в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, а пункт 1 статьи 41 устанавливает, что каждый имеет право на охрану здоровья и медицинскую помощь. Согласно статье 37 Конституции Российской Федерации право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, - одно из основных прав человека и гражданина.

Трудовое право - это совокупность норм, направленных на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников. Закрепление этого конституционного принципа в Трудовом кодексе Российской Федерации, обязывает работодателя в первую очередь обеспечить своим работникам безопасные условия труда вне зависимости от того, в какой отрасли производства работник занят.

**Целью настоящей работы является** исследования в комплексном анализе теоретических и практических проблем организации охраны труда в Российской Федерации. Анализ включает в себя разработку научных положений о предмете организации охраны труда, источниках правового регулирования и места ее норм в системе трудового права России.

Для достижения поставленной цели необходимо решить задачи:

- дать определение организации охраны труда с учетом места норм, ее регулирующих, в системе трудового права России;
- определить правовую природу отношений, входящих в предмет организации охраны труда;
- проанализировать опыт международного правового регулирования организации охраны труда;
- рассмотреть систему требований охраны труда и представить их классификацию;
- выявить основные проблемы правового регулирования государственного управления охраной труда;
- рассмотреть локальные аспекты организации охраны труда и их реализацию на примере Саратовского филиала ОАО «ЖТК».

**Объектом исследования являются** общественные отношения, возникающие в связи с организацией охраны труда, как органами публичной власти, так и работодателем, а также локальный уровень управления охраной труда в Саратовском филиале ОАО «Железнодорожная торговая компания».

**Предметом исследования выступают** нормы российского права, а в ряде случаев – положения международных актов, посвященные вопросам охраны труда, а также практика их применения.

В качестве методов, применяемых в данной работе, можно выделить: логический, сравнительный, изучение и анализ российского законодательства в сфере охраны труда, описание и обобщение.

**Практическая значимость работы** заключается в том, что полученные в ходе исследования положения и выводы могут быть

использованы российскими работниками и работодателями при ведении коллективных переговоров, составлении коллективных договоров, а также при защите своих прав.

Анализ системы правоотношений трудового права позволил сделать вывод о сложном характере правоотношений в сфере охраны труда. Вопросы охраны труда занимают важное место в индивидуальном трудовом правоотношении, сторонами которого являются работник и работодатель.

**ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ.** Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами организаций, содержащими нормы трудового права.

Поскольку в сфере трудовых отношений главенствующая правовая позиция принадлежит принятому в декабре 2001 года Трудовому кодексу Российской Федерации, установлено, что нормы трудового права, содержащиеся в других нормативных актах, не должны противоречить указанному Кодексу. Если же такое противоречие имеет место, то применяются нормы Трудового кодекса Российской Федерации.

Одним из главных общечеловеческих принципов является обеспечение приоритета сохранения здоровья и жизни работников по отношению к любым другим результатам трудовой деятельности.

Но, несмотря на все принимаемые меры по охране здоровья и обеспечению безопасности человека в процессе его трудовой деятельности, работники заболевают, получают травмы, гибнут. Тем самым с позиций рынка труда наемные работники теряют возможность продать свою рабочую силу работодателю для выполнения необходимой последнему трудовой функции за заработанную честным трудом плату. Невозможность работать по найму лишает работника и его иждивенцев средств к существованию. Разрешение указанной социальной проблемы основывается на нескольких принципах.

Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в

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

Охрана труда, как система сохранения жизни и здоровья работников, включает в себя не только действия, но и представляется, что ее элементами являются: технические средства, предотвращающие или уменьшающие воздействие на работников вредных производственных факторов; научные достижения по охране труда различных областей знаний; теоретические основы и практические меры безопасности жизнедеятельности, гигиены труда; средства и методики электробезопасности и пожарной безопасности на рабочих местах; управление безопасностью труда, профессиональными рисками; законодательная и нормативно – техническая база для обеспечения безопасных условий и охраны труда работников. Таким образом, понятие охраны труда в широком смысле формулирует статья 1 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (РГ. N 263. 2011): «Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия».

Важность организации охраны труда чрезвычайно велика как для органов государственной власти, так и для работодателя. В условиях рыночной экономики государство осуществляет централизованную организацию охраны труда на всей территории Российской Федерации, создание и поддержание минимального уровня гарантий права работников на охрану труда. Также, работодатель проводит ряд мероприятий, направленных на создание безопасных условий труда работников, среди которых: определение нормативной правовой базы по охране труда; выявление опасных и вредных производственных факторов и соответствующих им рисков; определение политики организации в области

охраны труда; определение целей и задач в области охраны труда, установление приоритетов; разработка организационной схемы и программы для реализации политики, достижения целей, выполнение поставленных задач. Значительная часть норм законодательства об охране труда предполагает их развитие в локальных нормативных актах, таких как коллективный договор, соглашения по охране труда, инструкции по охране труда.

Вследствие этого регулирование отношений в области охраны труда на уровне организации главным образом зависит от содержания локальных нормативных актов, принимаемых работодателем в порядке, установленном действующим законодательством.

Трудовой кодекс Российской Федерации, конкретно раздел X, посвящен вопросам охраны труда, указывает на то, что, с точки зрения законодательной техники, организация охраны труда составляют нормы, регулирующие деятельность органов и ведомств, а так же служб, комитетов и комиссий по охране труда в организации. При этом нормы, посвященные организации охраны труда, содержатся в главе 34 Трудового кодекса Российской Федерации «Требования охраны труда» и в главе 33 «Общие положения».

Международные трудовые нормы имеют приоритетное значение в законодательстве об охране труда в России и закреплены в статье 15 Конституции Российской Федерации, в соответствии с которой общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы.

При применении норм международного трудового права, большое значение имеют акты высших судебных инстанций. Так, в Постановлении Пленума Верховного суда Российской Федерации от 10.10.2003 № 5 (в ред. от 05.03.2013) «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров

Российской Федерации» указано, что международным договорам принадлежит первостепенная роль в сфере защиты прав человека и основных свобод.

Следует упомянуть о Постановлении Конституционного суда Российской Федерации от 14.07.2015 № 21-П<sup>1</sup>. Взаимосвязанные положения признаны Конституционным судом Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации. Но суд отметил, что участие России в международном договоре не означает отказа от государственного суверенитета.

Международные акты организаций, принятых по вопросам организации охраны труда, связаны с деятельностью Международной организации труда (далее МОТ). По оценкам МОТ, ежегодно в мире более 2,3 млн. человек гибнут в результате несчастных случаев на рабочем месте или профессиональных заболеваний, четыре процента мирового валового внутреннего продукта теряются в результате плохих условий труда и несчастных случаев. В странах СНГ ежегодно около 12 миллионов человек становятся жертвами несчастных случаев на производстве. Но, не смотря на ужасающие цифры, среди восьми конвенций МОТ нет отдельного акта, посвященного охране труда и здоровья работников.

Для целей настоящего дипломного исследования особый интерес представляет Конвенция № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле», принятая в 1947 году в Женеве. Положения данной конвенции обязывают каждого члена МОТ, иметь систему инспекции труда на промышленных и торговых предприятиях. Согласно статье 3 Конвенции МОТ № 81, в задачи такой инспекции входит:

---

<sup>1</sup> По делу о проверке конституционности положений статьи 1 Федерального закона «О ратификации Конвенции о защите прав человека и основных свобод и Протоколов к ней», пунктов 1 и 2 статьи 32 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации», частей 1 и 4 статьи 11, пункта 4 части 4 статьи 392 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, частей 1 и 4 статьи 15, пункта 4 части 1 статьи 350 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации и пункта 2 части 4 статьи 413 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации в связи с запросом группы депутатов Государственной Думы: Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14.07.2015 № 21-П // СЗ РФ. 2015. № 30. Ст. 4658.

- обеспечение применения положений законодательства в области условий труда и безопасности трудящихся в процессе их работы;
- обеспечение предпринимателей и трудящихся технической информацией и советами о наиболее эффективных средствах соблюдения законодательных положений;
- доведение до сведения компетентного органа власти фактов бездействия или злоупотребления, которые не подпадают под действие существующих законодательных положений.

На данном этапе законодательство об охране труда претерпевает существенные изменения. Наиболее важные законодательные акты связаны с внедрением экономических механизмов стимулирования работодателей к улучшению условий труда на рабочих местах. В результате были внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации и принят Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) «О специальной оценке условий труда»<sup>2</sup>. Существующая система управления охраной труда сформировалась под воздействием становления рыночного механизма хозяйствования. Современное государство призвано обеспечивать основополагающие права человека и гражданина, включая право на труд, с учетом главного интереса работодателя, осуществляющего коммерческую деятельность – получение максимальной прибыли.

В Постановление Правительства Российской Федерации от 27.12.2010. № 1160 (в ред. от 30.07.2014) «Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» установлено, что к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся правила и типовые инструкции по охране труда.

В сфере охраны труда существенный объем нормативных правовых актов в сфере охраны труда составляют межотраслевые и отраслевые

---

<sup>2</sup> О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) // СЗ РФ. 2013. № 52 (часть I), ст. 6991., 2016. № 4.



правила и типовые инструкции, утверждаемые постановлениями соответствующих профильных министерств. Инструкция по охране труда для работника разрабатывается исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда, а при ее отсутствии – межотраслевых или отраслевых правил по охране труда.

Во избежание правовой неопределенности, требования охраны труда можно определить как государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, требования охраны труда, содержащиеся в локальных нормативных актах, принимаемых работодателем в порядке, установленном действующим законодательством.

Следует упомянуть, что требования охраны труда содержатся в Уголовном кодексе Российской Федерации. Также Кодекс Российской Федерации об административных нарушениях предусматривает ряд статей, устанавливающих санкции за несоблюдение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, за нарушение технических регламентов.

В качестве источников охраны труда также следует рассмотреть социально-партнерские соглашения. В рамках регионального и территориального, межрегионального, генерального, а также всех отраслевых и межотраслевых социально-партнерских соглашений обязательства, связанные с управлением охраной труда, возлагаются на соответствующие органы публичной власти. Такие нормативные акты социального партнерства устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне, уровне одного, двух и более субъектов федерации, на территории соответствующего муниципального образования. В свою очередь, коллективные договоры, регулирующие социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя, заключаемые между работниками и работодателями в

лице их представителей, следует относить к частноправовому уровню организации охраны труда.

Государственное управление охраной труда осуществляется в процессе объединения функций государства, работодателя и работника в области охраны труда.

В соответствии со статьей 216 Трудового кодекса Российской Федерации, государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий. На территориях субъектов Российской Федерации государственное управление охраной труда осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления.

Следует обратить внимание на следующие обстоятельства. Среди основных задач государственной демографической политики обозначен переход в сфере охраны труда к системе управления профессиональными рисками, включая информирование работников о соответствующих рисках, создание системы выявления, оценки и контроля таких рисков. Для перехода к такому управлению в статью 209 Трудового кодекса Российской Федерации были введены понятия «профессиональный риск» и «управление профессиональными рисками». При этом порядок оценки уровня профессионального риска установлен не был.

Под управлением профессиональными рисками следует понимать комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает ряд мероприятий, которые обязан осуществлять работодатель в целях предупреждения и выявления рисков возникновения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

К таким мероприятиям относятся:

- 1) обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда;
- 2) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 3) проведение медицинских осмотров и освидетельствований;
- 4) специальная оценка условий труда.

Эффективная налоговая политика и применение санкций, предусмотренных уголовным и административным законодательством, позволяют устранить и предупредить несоблюдение требований охраны труда.

Трудовым кодексом Российской Федерации введено понятие «локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права». Согласно статьям 8 и 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) имеет право принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями.

От качества локальной организации охраны труда зависит вся последующая совокупность действий работодателя по обеспечению безопасных условий труда. Действенное обеспечение права работника на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, предполагает системную и продуманную организацию охраны труда работодателем.

В соответствии с частью 8 статьи 209 Трудового кодекса Российской

Федерации, под системой управления охраной труда следует понимать комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. То есть, это система управления охраной труда конкретного работодателя, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда в организации.

Сама система управления охраной труда включает государственное управление охраной труда и управление охраной труда в организациях.

На локальном уровне организация охраны труда находит воплощение, как в локальных нормативных актах, так и в конкретных трудовых договорах. Как правило в них содержатся либо специальные разделы, посвященные правам и обязанностям сторон в области охраны труда, либо отдельные пункты.

Локальный уровень управления охраной труда представлен на примере Саратовского филиала ОАО «Железнодорожная торговая компания». Система управления охраной труда в Саратовском филиале ОАО «ЖТК» усовершенствована и действует в соответствии с требованиями Распоряжения ОАО «РЖД» от 28 мая 2012г. № 1039р «Об утверждении стандарта ОАО «РЖД» СТО РЖД 15.014-2012 «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД». Утвержденный стандарт разработан на основе ратифицированной Федеральным законом Российской Федерации 4 октября 2010 года № 265-ФЗ Конвенции № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» и Рекомендации № 197 «Об основах, содействующих охране труда», принятых на 95-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда 15 июня 2006 года, ратифицированной Федеральным законом Российской Федерации 3 июня 2009 года № 101-ФЗ Европейской социальной хартии, принятой 3 мая 1996 года, а также в связи с изменением структуры и совершенствованием системы управления охраной труда в ОАО «РЖД».

Настоящий стандарт является основополагающим стандартом системы управления охраной труда в Саратовском филиале ОАО «ЖТК».

В соответствии со стандартом СТО РЖД 15.002-2012 руководитель Саратовского филиала ОАО «ЖТК», главный инженер, или заместитель руководителя, ведающие вопросами охраны труда, обеспечивают внедрение и функционирование системы управления охраной труда (далее СУОТ) и ее основных элементов. В филиале систематически разрабатываются планы и программы для реализации принятой политики в области охраны труда и достижения поставленных целей и задач. Постоянно совершенствуется организационная структурная схема управления охраной труда. Определяется перечень нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, распространяющихся на Саратовский филиал ОАО «ЖТК». Разрабатываются, пересматриваются и своевременно вносятся соответствующие изменения в нормативные локальные документы по охране труда. Систематически выявляются опасные и вредные производственные факторы, оказывающие наиболее существенные воздействия на условия и охрану труда работников. А также проводится оценка и управление профессиональными рисками.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ.** В результате проведенного исследования был обоснован подход к рассмотрению организации охраны труда в широком и узком смысле. В широком смысле организация охраны труда представляет собой совокупность правовых норм, направленных на централизованное управление охраной труда работников органами публичной власти. В узком же смысле – система локальных нормативных актов, принимаемых работодателем в порядке, установленном действующим законодательством, направленных на управление охраной труда в организации.

Использованное разграничение позволило осуществить комплексный анализ основных аспектов публично-правового и

частноправового регулирования организации охраны труда.

В настоящем исследовании рассматривается особая роль такого принципа института охраны труда, как «обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам их трудовой деятельности». Важность и актуальность обособления такого принципа подчеркивается результатами изучения правоприменительной и судебной практики.

Одной из основных задач государственного управления охраной труда является поиск компромисса между обеспечением минимального уровня правовой защиты работников и интересами работодателей, основной целью которых является извлечение максимальной прибыли с минимальными затратами. Так, в правовом регулировании организации охраны труда произошли серьезные изменения, связанные с переходом компенсационной модели управления охраной труда к реализации превентивного подхода к сохранению здоровья и жизни работников на производстве. Такой переход обусловлен задачей оптимизации издержек, связанных с неблагоприятными условиями труда, как на стороне органов публичной власти, так и работодателя. Отмечены негативные последствия такой оптимизации, а именно снижение контроля над соблюдением правоприменительных мероприятий, и, как результат, повышение уровня правовой незащищенности работников.

Также, анализ норм Трудового кодекса Российской Федерации об охране труда показал, что большая часть положений рекомендованных актов Международной организацией труда, посвященных созданию систем управления охраной труда на национальном уровне и на уровне организации, основаны на принципе управления профессиональными рисками. Данный принцип является неотъемлемой частью управления охраной труда в организации. Но, соответствующие положения международных актов не нашли распространения в науке трудового права России и воспроизведены в разделе X Трудового кодекса Российской

Федерации лишь частично. В законодательстве России на сегодняшний день отсутствует специальный закон, раздел или статья в Трудовом кодексе Российской Федерации, посвященные этой правовой категории.

Особого внимания заслуживает система требований охраны труда. Анализ действующего законодательства показал, что такие требования главным образом сконцентрированы в двух группах актов: государственные нормативные требования охраны труда, а так же правила и инструкции, принимаемые работодателем и не относящиеся к государственным нормативным требованиям охраны труда. Следовательно, требования охраны труда – это государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а так же требования охраны труда, содержащиеся в локальных нормативных актах, принимаемых работодателем в порядке, установленном действующим законодательством.

Комплексный анализ нормативных правовых актов, посвященных организации охраны труда, позволил выявить основные проблемы государственного управления охраной труда, управления охраной труда работодателем, обобщить и сгруппировать нормы законодательства для удобства правоприменения.

Особое внимание в настоящей работе уделено таким проблемам правового регулирования государственного управления охраной труда, как: медленное и бессистемное внедрение в действующее законодательство механизмов управления профессиональными рисками, неэффективность применяемых санкций за нарушение требований охраны труда работодателем.

Проанализированы нововведения, принятые с целью повышения экономической заинтересованности работодателя в соблюдении требований охраны труда, что, в свою очередь, должно способствовать сокращению количества случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Изучен локальный уровень организации охраны труда в Саратовском филиале ОАО «Железнодорожная торговая компания». Организационная структура системы управления охраной труда построена на структуре управления филиала и основана на распределении функций управления, установлении взаимосвязей и отношений органов корпоративного управления и должностных лиц филиала и структурных подразделений, сформированных по основным направлениям деятельности общества. В филиале и структурных подразделениях правление охраной труда осуществляют: руководители, заместители руководителей, ведающие вопросами охраны труда (главные инженеры), руководители производственных подразделений и специалисты по охране труда.

Управление охраной труда в филиале и доведение принятых решений до исполнителей для реализации задач и функций управления охраной труда осуществляют в форме приказа, распоряжения, плана мероприятий, с указанием ответственных исполнителей и сроков исполнения.

На основании нормативных документов по охране труда Саратовский филиал ОАО «ЖТК» разрабатывает инструкции по охране труда для работников к конкретным рабочим местам и реальным условиям труда, должностям, профессиям, видам выполняемой работы с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Так регулируется локальный уровень охраны труда в организации.