

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов



Обучение по охране труда

Модуль 1. Основы охраны труда



- 1.1. Трудовая деятельность человека
- 1.2. Основные принципы обеспечения безопасности труда
- 1.3. Основные принципы обеспечения охраны труда
- 1.4. Основные положения трудового права
- 1.5. Правовые основы охраны труда
- 1.6. Государственное регулирование в сфере охраны труда
- 1.7. Государственные нормативные требования по охране труда
- 1.8. Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка
- 1.9. Обязанности и ответственность должностных лиц по соблюдению требований законодательства о труде и об охране труда

1.1. Трудовая деятельность человека



Деятельность – это целенаправленный процесс взаимодействия человека с природной и антропогенной средой, свойство, отличающее человека от представителей животного мира.

Труд – целенаправленная деятельность, в процессе которой он приспособливает предметы природы для удовлетворения своих потребностей, применяя изготовленные им самим орудия труда.

Виды деятельности



Деятельность

Материальная

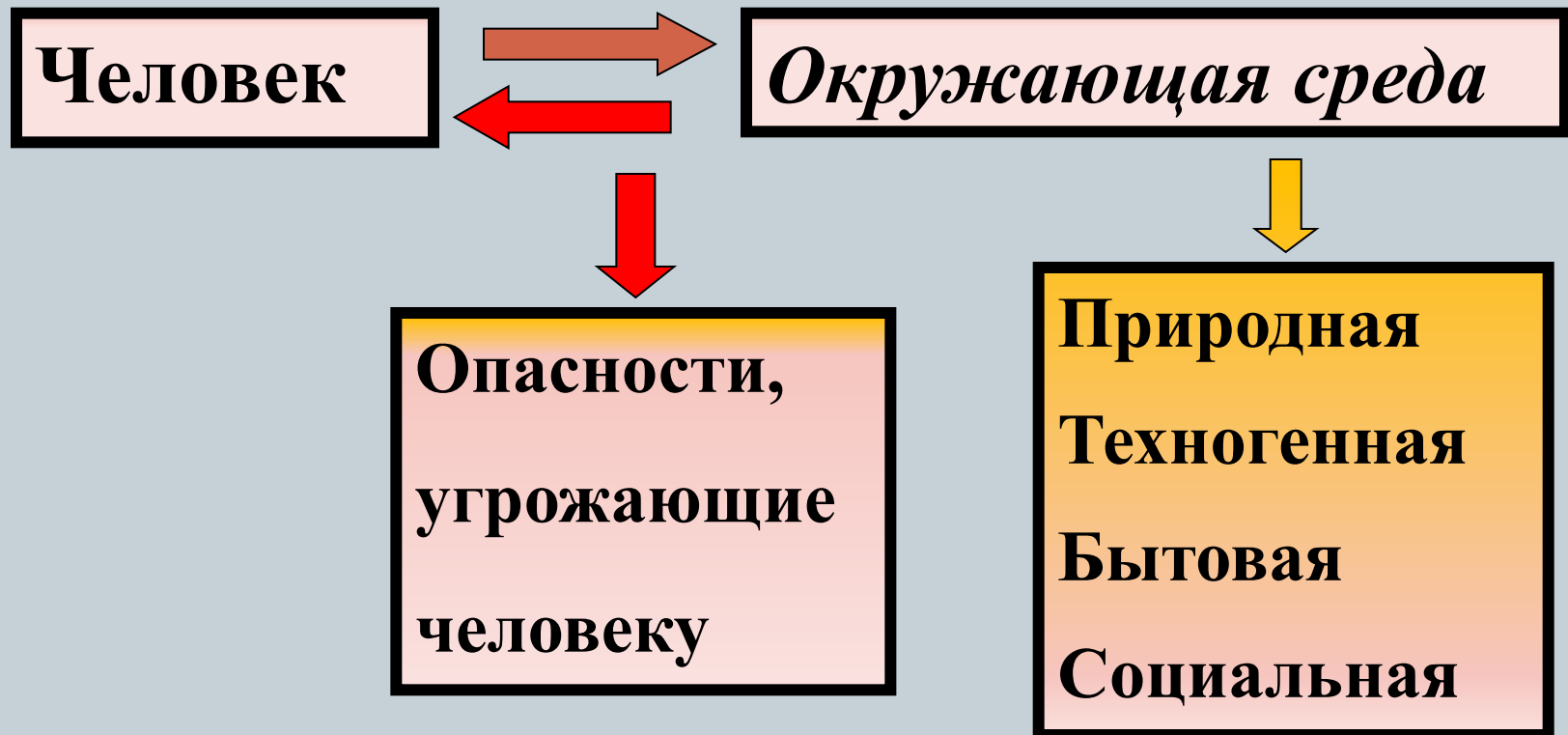
связана с созданием материальных ценностей – вещей, необходимых для удовлетворения потребностей людей

Духовная

деятельность сознания, в процессе которой возникают мысли и чувства, образы и представления о человеке, материальном и духовном мире

Модель процесса деятельности человека

Человек в процессе деятельности постоянно находится во взаимодействии с окружающей средой.



Классификация трудовой деятельности

Физический труд

характеризуется, в первую очередь, повышенной нагрузкой на опорно-двигательный аппарат и его функциональные системы (сердечно-сосудистую, нервно-мышечную и т.д.), обеспечивающие его деятельность.

Физический труд, развивая мышечную систему и стимулируя обменные процессы, в то же время имеет ряд отрицательных последствий.

Прежде всего, это социальная неэффективность физического труда, связанная с его низкой производительностью, необходимостью высокого напряжения физических сил и потребностью в длительном (до 50 % рабочего времени) отдыхе.

Умственный труд

объединяет работы, связанные с приёмом и переработкой информации, требующие преимущественного напряжения сенсорного аппарата, внимания, памяти, а так же активации процессов мышления.

Для данного вида труда характерна **гипокинезия**, т.е. значительное снижение двигательной активности человека, приводящее к ухудшению реактивности организма и повышению эмоционального напряжения.

Гипокинезия является одним из условий формирования СС патологии у лиц, связанных с умственной деятельностью. Длительная умственная нагрузка оказывает угнетающее влияние на психическую деятельность: ухудшаются функции внимания, памяти, восприятия.

Формы трудовой деятельности



1. Труд, характеризующийся значительным мышечным напряжением.
2. Механизированные производственные процессы.
3. Полуавтоматические и автоматические производственные процессы.
4. Конвейерные формы труда.
5. Труд с дистанционным управлением.
6. Интеллектуальные формы труда.

Формы трудовой деятельности

Труд, характеризующийся значительным мышечным напряжением

Виды мышечной работы

```
graph TD; A[Виды мышечной работы] --> B[динамическая положительная  
(при поднятии и переноске тяжестей)]; A --> C[динамическая отрицательная  
(при опускании тяжестей)]; A --> D[статическая  
(при удержании груза)];
```

**динамическая
положительная**
(при поднятии и
переноске
тяжестей)

**динамическая
отрицательная**
(при опускании
тяжестей)

статическая
(при удержании
груза)

Формы трудовой деятельности



Механизированные производственные процессы (в основном станочники). Особенностью механизированных форм труда являются изменение характера мышечных нагрузок и усложнение программы действий.

Полуавтоматические и автоматические производственные процессы. Роль человека ограничивается при автоматическом производстве обслуживанием станка: подать материал для обработки, пустить в ход механизм, извлечь обработанную деталь.

Конвейерные формы труда определяются дроблением процесса труда на операции, характеризующиеся заданным ритмом, строгой последовательностью выполнения операций, автоматической подачей деталей к каждому рабочему месту. Требуют синхронизированной в соответствии с темпом конвейера работы её участников. Чем меньше интервал между одинаковыми операциями, тем монотоннее работа, тем проще её содержание, что приводит к преждевременной усталости и быстрому нервному истощению.

Труд с дистанционным управлением. Различают два вида: управление, требующее частых активных действий работающего, и управление, связанное с редкими действиями.

Формы трудовой деятельности

Интеллектуальные формы труда (операторский, управленческий, педагогических и медицинских работников, студентов и учащихся, творческий).

Работа **оператора** отличается большой ответственностью и высоким нервно-эмоциональным напряжением. Так, например, труд авиадиспетчера характеризуется переработкой большого объёма информации за короткое время.

Труд **руководителей** учреждений и предприятий (управленческий труд) характеризуется чрезмерным ростом объёма информации, возрастанием дефицита времени для её переработки, повышенной личной ответственностью за принятое решение, периодическим возникновением конфликтных ситуаций.

Труд **преподавателей и медицинских работников** отличается постоянными контактами с людьми, повышенной ответственностью, часто дефицитом времени и информации для принятия правильного решения, что обуславливает высокую степень нервно-эмоционального напряжения.

Труд **учащихся и студентов** характеризуется напряжением основных психических функций, таких как память, внимание, восприятие, наличием стрессовых ситуаций (экзамены, зачеты).

Творческий труд. Труд научных работников, конструкторов, писателей, композиторов, художников, архитекторов приводит к значительному повышению степени нервно-эмоционального напряжения. При этом можно наблюдать тахикардию, повышение кровяного давления, изменение ЭКГ, увеличение лёгочной вентиляции и потребления кислорода, повышение температуры тела и другие сдвиги со стороны вегетативных функций.

Формы трудовой деятельности

Интеллектуальные формы труда (операторский, управленческий, педагогических и медицинских работников, студентов и учащихся, творческий).

Работа **оператора** отличается большой ответственностью и высоким нервно-эмоциональным напряжением. Так, например, труд авиадиспетчера характеризуется переработкой большого объёма информации за короткое время.

Труд **руководителей** учреждений и предприятий (управленческий труд) характеризуется чрезмерным ростом объёма информации, возрастанием дефицита времени для её переработки, повышенной личной ответственностью за принятое решение, периодическим возникновением конфликтных ситуаций.

Труд **преподавателей и медицинских работников** отличается постоянными контактами с людьми, повышенной ответственностью, часто дефицитом времени и информации для принятия правильного решения, что обуславливает высокую степень нервно-эмоционального напряжения.

Труд **учащихся и студентов** характеризуется напряжением основных психических функций, таких как память, внимание, восприятие, наличием стрессовых ситуаций (экзамены, зачеты).

Творческий труд. Труд научных работников, конструкторов, писателей, композиторов, художников, архитекторов приводит к значительному повышению степени нервно-эмоционального напряжения. При этом можно наблюдать тахикардию, повышение кровяного давления, изменение ЭКГ, увеличение лёгочной вентиляции и потребления кислорода, повышение температуры тела и другие сдвиги со стороны вегетативных функций.

Условия труда



УСЛОВИЯ ТРУДА — совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст. 209 ТК РФ).

Условия труда классифицируются согласно гигиеническим критериям, установленным в Руководстве Р 2.2.2006-05 «Гигиеническая оценка факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» от 29.07.2005 г. (введено в действие с 1.11.2005 г.).

Условия труда подразделяются на 4 класса: **оптимальные, допустимые, вредные и опасные.**

Условия труда



Оптимальные условия труда (1-й класс) — условия, при которых сохраняется здоровье работающих и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Оптимальные нормативы *производственных факторов* установлены для микроклиматических параметров и *факторов трудового процесса*. Для других факторов условно за оптимальные принимаются такие условия труда, при которых неблагоприятные факторы отсутствуют либо не превышают уровней, принятых в качестве безопасных для населения.

Допустимые условия труда (2-й класс) характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для *рабочих мест*, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство. Допустимые УТ условно относят к безопасным.

Вредные условия труда (3-й класс) характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и (или) его потомство.

Условия труда



Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работающих подразделяются на 4 степени вредности:

1-я степень 3-го класса (**3.1**) – УТ характеризуются такими отклонениями уровней вредных факторов от гигиенических нормативов, которые вызывают функциональные изменения, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании контакта с вредными факторами и увеличивают риск повреждения здоровья;

2-я степень 3-го класса (3.2) – УТ, при которых уровни вредных факторов вызывают стойкие функциональные изменения, приводят в большинстве случаев к увеличению производственно обусловленной заболеваемости (что проявляется повышением уровня заболеваемости с временной утратой *трудоспособности* и в первую очередь теми болезнями, которые отражают состояние наиболее уязвимых органов и систем для данных вредных факторов), к появлению начальных признаков или легких (без потери профессиональной трудоспособности) форм *профессиональных заболеваний*, возникающих после продолжительной экспозиции (часто после 15 лет и более);

Условия труда



3-я степень 3-го класса **(3.3)** – УТ, характеризующиеся такими уровнями вредных факторов, воздействие которых приводит к развитию, как правило, профессиональных заболеваний легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде *трудовой деятельности*, росту хронической (производственно обусловленной) патологии, включая повышенные уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности;

4-я степень 3-го класса **(3.4)** – УТ, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности), отмечаются значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности;

Опасные (экстремальные) УТ (4-й класс) характеризуются уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение *рабочей смены* (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в т. ч. в тяжелых формах.

Условия труда



3-я степень 3-го класса **(3.3)** – УТ, характеризующиеся такими уровнями вредных факторов, воздействие которых приводит к развитию, как правило, профессиональных заболеваний легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде *трудовой деятельности*, росту хронической (производственно обусловленной) патологии, включая повышенные уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности;

4-я степень 3-го класса **(3.4)** – УТ, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности), отмечаются значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности;

Опасные (экстремальные) УТ (4-й класс) характеризуются уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение *рабочей смены* (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в т. ч. в тяжелых формах.

Работа в опасных условиях труда (4-й класс) не допускается, за исключением ликвидации аварий и проведения экстренных работ для предупреждения аварийных ситуаций. При этом работа должна осуществляться с применением соответствующих СИЗ и при строгом соблюдении временных режимов, регламентированных для таких работ.

Условия труда



3-я степень 3-го класса **(3.3)** – УТ, характеризующиеся такими уровнями вредных факторов, воздействие которых приводит к развитию, как правило, профессиональных заболеваний легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде *трудовой деятельности*, росту хронической (производственно обусловленной) патологии, включая повышенные уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности;

4-я степень 3-го класса **(3.4)** – УТ, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности), отмечаются значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности;

Опасные (экстремальные) УТ (4-й класс) характеризуются уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение *рабочей смены* (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в т. ч. в тяжелых формах.

Работа в опасных условиях труда (4-й класс) не допускается, за исключением ликвидации аварий и проведения экстренных работ для предупреждения аварийных ситуаций. При этом работа должна осуществляться с применением соответствующих СИЗ и при строгом соблюдении временных режимов, регламентированных для таких работ.

Факторы трудового процесса



Тяжесть и напряженность труда характеризуются степенью функционального напряжения организма. Оно может быть энергетическим, зависящим от мощности работы, – при физическом труде, и эмоциональным – при умственном труде, когда имеет место информационная нагрузка.

Физическая **тяжесть труда** – это нагрузка на организм при труде, требующая преимущественно мышечных усилий и соответствующего энергетического обеспечения.

Напряженность труда – это характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на ЦНС, т.е. определяется нервным, психоэмоциональным напряжением, длительностью и интенсивностью интеллектуальной нагрузки

1.2. Основные принципы обеспечения безопасности труда



1.2. Основные принципы обеспечения безопасности труда



Ориентирующие принципы представляют собой основополагающие идеи, определяющее направление поиска безопасных решений и служат методологической и информационной базой.

К ним относятся:

- ✓ активность оператора;
- ✓ гуманизация деятельности;
- ✓ замена оператора;
- ✓ классификация;
- ✓ системность;
- ✓ ликвидация опасности;
- ✓ снижение опасности.

Принцип гуманизации деятельности – освобождение человека от выполнения механических, стереотипных, тяжелых и опасных видов труда для выполнения творческих действий.

Принцип классификации состоит в делении объектов на классы и категории по признакам, связанным с опасностями (санитарно-защитные зоны, категории производств по взрывопожарной опасности).

1.2. Основные принципы обеспечения безопасности труда



Технические принципы направлены на непосредственное предотвращение действия опасных факторов и основаны на использовании физических законов.

В эту группу входят:

- ✓ блокировка;
- ✓ вакуумирование;
- ✓ герметизация;
- ✓ защита расстоянием;
- ✓ прочность;
- ✓ слабое звено;
- ✓ Экранирование.

Принцип слабого звена состоит в том, что в рассматриваемую систему в целях обеспечения безопасности вводится элемент, который устроен так, что воспринимает или реагирует на изменение соответствующего параметра, предотвращая опасные явления (предохранительные клапаны, молниеотводы, защитное заземление, предохранители).

1.2. Основные принципы обеспечения безопасности труда



К организационным относятся принципы, с помощью которых реализуются положения научной организации труда:

- ✓ защита временем;
- ✓ информация;
- ✓ резервирование;
- ✓ несовместимость;
- ✓ нормирование;
- ✓ подбор кадров;
- ✓ эргономичность.

Принцип информации заключается в передаче и усвоении персоналом сведений, выполнение которых, обеспечивает соответствующий уровень безопасности. (обучение, инструктаж, цвета и знаки безопасности, надписи).

Принцип нормирования заключается в установлении таких параметров, соблюдение которых обеспечивает защиту человека от соответствующей опасности (ПДК, ПДУ, нормы подъема тяжестей, продолжительность смены).

1.2. Основные принципы обеспечения безопасности труда



Управленческими называются принципы, определяющие взаимосвязь и отношения между отдельными этапами процесса обеспечения безопасности.

К ним относят:

- ✓ контроль;
- ✓ обратную связь;
- ✓ ответственность;
- ✓ плановость;
- ✓ стимулирование;
- ✓ управление;
- ✓ эффективность.

Принципы обеспечения безопасности образуют систему, в то же время каждый принцип обладает относительной самостоятельностью. В зависимости от конкретных условий одни и те же принципы реализуются по-разному.

1.3. Основные принципы обеспечения охраны труда

- 
- **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;
 - **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;
 - **социальное партнерство**, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
 - **обязательность возмещения вреда**, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

1.3. Основные принципы обеспечения охраны труда



- **установление государственных гарантий** по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;
- **обеспечение права** представителей **профессиональных союзов осуществлять** профсоюзный **контроль** за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- **обеспечение права** работников **на защиту своего достоинства** в период трудовой деятельности;
- **обеспечение права на обязательное социальное страхование** работников.

1.3. Основные принципы обеспечения охраны труда



Основными принципами эффективного управления охраной труда в организации являются:

1. Постановка целей и задач на основе анализа, оценки и прогноза состояния охраны труда и промышленной безопасности в организации.
2. Комплексность, состоящая в том, что мероприятия по безопасности должны обеспечиваться на каждом рабочем месте, по каждому технологическому процессу и подразделению, по организации в целом.
3. Четкое разграничение задач, функций (обязанностей), прав и ответственности между структурными подразделениями и должностными лицами.
4. Компетентность, профессиональная грамотность персонала, психологическая установка на выполнение требований охраны труда и промышленной безопасности.
5. Взаимодействие, партнерство работодателя с профсоюзами, государственными органами надзора и контроля, органами по труду субъекта Федерации и муниципальными органами по труду.

1.4. Основные положения трудового права



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. (ст.209 ТК РФ)

Документы, оформляемые при приеме на работу

При приеме на работу должен оформляться **приказ** работодателя на основании заключенного **трудового договора**.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

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

(ТК РФ Гл. 10, ст. 56)

1.4. Основные положения трудового права



Существенные условия трудового договора:

- ✓ место работы (с указанием структурного подразделения);
- ✓ трудовая функция;
- ✓ дата начала работы;
- ✓ условия оплаты труда;
- ✓ режим рабочего времени и времени отдыха;
- ✓ компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ✓ условие об обязательном социальном страховании работника;
- ✓ иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

1.4. Основные положения трудового права



При приеме на работу может заключаться договор:

- ✓ на неопределенный срок;
- ✓ на определенный срок не более пяти лет (**срочный трудовой договор**);
- ✓ гражданско-правовой договор.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

1.4. Основные положения трудового права



Трудовой договор вступает в силу:

- ✓ со дня его подписания работником и работодателем;
- ✓ со дня фактического допущения работника к работе;
- ✓ со дня, определенного трудовым договором

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста:

- ✓ 16 лет;
- ✓ 15 лет (в случае получения общего образования или оставления образовательного учреждения);
- ✓ 14 лет с согласия одного родителя (опекуна)

1.4. Основные положения трудового права



Трудовая книжка

Предъявляется при поступлении на работу, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку со дня, определенного трудовым договором

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше **пяти дней**, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

1.4. Основные положения трудового права



Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено **условие об испытании** работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условия испытательного срока **оговариваются** в трудовом договоре.

Срок испытания **не может превышать трех месяцев**, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - **шести месяцев**.

При заключении трудового договора на срок **от двух до шести месяцев** испытание **не может превышать двух недель**.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

1.4. Основные положения трудового права



Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- ✓ лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- ✓ беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- ✓ лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- ✓ лиц, окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- ✓ лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- ✓ лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- ✓ лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

1.4. Основные положения трудового права



Основаниями прекращения трудового договора являются:

- ✓соглашение сторон;
- ✓истечение срока трудового договора;
- ✓расторжение трудового договора по инициативе работника или работодателя;
- ✓перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу;
- ✓отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника, в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- ✓отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;
- ✓отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- ✓обстоятельства, не зависящие от воли сторон ;
- ✓нарушение установленных правил заключения трудового договора.

1.4. Основные положения трудового права



Основаниями прекращения трудового договора являются:

- ✓соглашение сторон;
- ✓истечение срока трудового договора;
- ✓расторжение трудового договора по инициативе работника или работодателя;
- ✓перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу;
- ✓отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника, в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- ✓отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;
- ✓отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- ✓обстоятельства, не зависящие от воли сторон ;
- ✓нарушение установленных правил заключения трудового договора.

1.4. Основные положения трудового права



Права работника в период испытательного срока

В период испытания на работника распространяются все права и гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом.

Рабочее время

- время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

1.4. Основные положения трудового права



Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- ✓ для работников в возрасте до шестнадцати лет - **не более 24 часов в неделю**;
- ✓ для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - **не более 35 часов в неделю**;
- ✓ для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более **35 часов в неделю**;
- ✓ для работников, занятых на работах с классами условий труда 3.3, 3.4 - **не более 36 часов в неделю**.

1.4. Основные положения трудового права



Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- ✓ для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – **5 часов**, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – **7 часов**;
- ✓ для учащихся, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – **2,5 часа**, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – **4 часов**;
- ✓ для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.4. Основные положения трудового права



Сверхурочная работа

- работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника **4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.**

Работодатель обязан обеспечить **точный учет** продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

1.4. Основные положения трудового права



Виды времени отдыха

- ✓ перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ✓ ежедневный (междусменный) отдых;
- ✓ выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- ✓ нерабочие праздничные дни;
- ✓ отпуска.

Ежегодные оплачиваемые отпуска

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью **28 календарных дней**.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью **31 календарный день в удобное для них время**.

1.4. Основные положения трудового права

Оплачиваемый отпуск

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику **ежегодно**.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении **шести месяцев его непрерывной работы** у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть **не менее 14 календарных дней**.

Ежегодные ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- ✓ занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ✓ имеющим особый характер работы;
- ✓ с ненормированным рабочим днем;
- ✓ работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.4. Основные положения трудового права



Отпуск без сохранения заработной платы

- ✓ участникам Великой Отечественной войны - **до 35 календарных дней** в году;
- ✓ работающим пенсионерам по старости - **до 14 календарных дней в году**;
- ✓ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - **до 14 календарных дней в году**;
- ✓ работающим инвалидам - **до 60 календарных дней в году**;
- ✓ работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - **до 5 календарных дней**.

Дисциплина труда

ТК РФ, ст. 21 «Работник обязан :

- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации (**ТК РФ, ст. 89**).

Работодатель имеет право (ТК РФ, ст. 22) :

поощрять работников за добросовестный эффективный труд

привлекать работников к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка

Виды поощрений (ТК РФ ст. 191) :

1. Объявление благодарности.
2. Выдача премии.
3. Награждение ценным подарком.
4. Награждение почетной грамотой.
5. Присвоение звания лучшего работника по профессии.
6. Представление к государственным наградам (за особые трудовые заслуги перед обществом и государством).

• Сведения о награждениях вносятся в трудовую книжку

• Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. (ТК РФ ст.191)

Виды дисциплинарных взысканий

(ТК РФ ст. 192)

1. Замечание.
2. Выговор.
3. Увольнение с работы по соответствующим основаниям.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение с работы

! Возможно дисциплинарное увольнение с работы за однократное нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу таких последствий (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

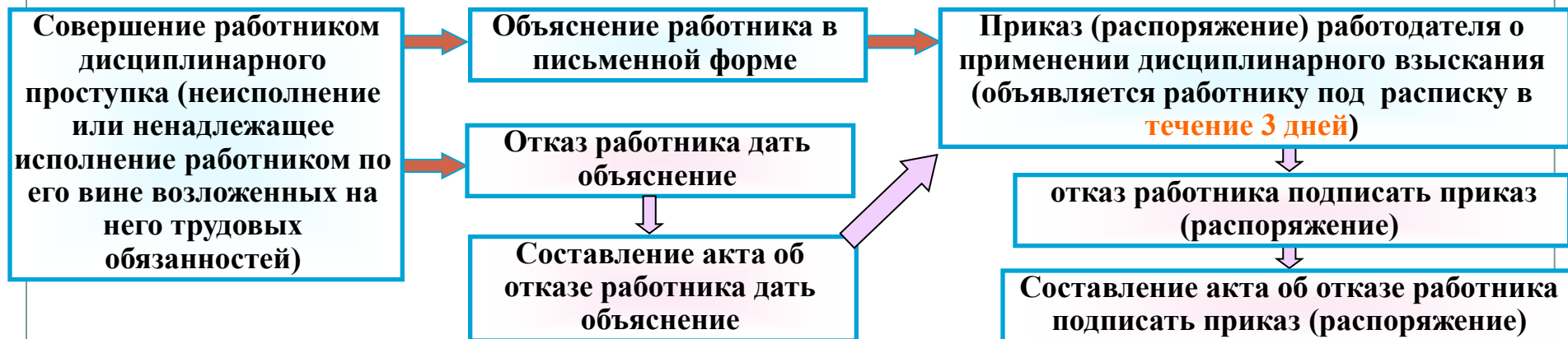
!!! Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. (ТК РФ ст. 192)

Дисциплина труда (продолжение)

Дисциплинарное взыскание применяется (ст. 193 ТК РФ) :

- не позднее **одного месяца** со дня обнаружения проступка;
- не позднее **шести месяцев** со дня свершения проступка;
- не позднее **двух лет** по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки.

Порядок наложения дисциплинарного взыскания



Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда либо в комиссию по трудовым спорам предприятия.

Если в течение года работник, подвергшийся дисциплинарному взысканию, не совершит нового нарушения, то он считается ненаказанным.

Не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию:

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения (без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство).

Не влечет за собой привлечения к дисциплинарной ответственности:

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

1.5. Правовые основы охраны труда



Законодательство об охране труда устанавливает правовые основы регулирования отношений в области охраны труда между работниками, работодателями, государственными органами, органами местного самоуправления, общественными организациями, обеспечивает реализацию государственной политики в области охраны труда и направлено на создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Законодательство о труде и об охране труда основывается на *Всеобщей декларации прав человека, принятой на третьей сессии Генеральной ассамблеи ООН 10 декабря 1948 года, Конвенциях Международной организации труда (МОТ), Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года, Европейских директивах и стандартах.*

Законодательство Российской Федерации об охране труда основывается на Конституции Российской Федерации и состоит из федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации.

1.5. Правовые основы охраны труда



Основные законодательные акты РФ об охране труда

- Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ;
- Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»;
- Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»;
- Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»;
- Гражданский кодекс Российской Федерации от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ;
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ;
- Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ.

1.5. Правовые основы охраны труда

В статье 37 Конституции РФ закреплено право каждого гражданина на труд «в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены».



Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Основные направления государственной политики в области охраны труда

- ✓ обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- ✓ принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- ✓ государственное управление охраной труда;
- ✓ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда;
- ✓ государственная экспертиза условий труда;

1.5. Правовые основы охраны труда

В статье 37 Конституции РФ закреплено право каждого гражданина на труд «в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены».



Основные направления государственной политики в области охраны труда

- ✓ установление порядка проведения СОУТ и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда;
- ✓ содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- ✓ профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;
- ✓ расследование и учет несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- ✓ защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ✓ установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

1.5. Правовые основы охраны труда

В статье 37 Конституции РФ закреплено право каждого гражданина на труд «в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены».



Основные направления государственной политики в области охраны труда

- ✓ координация деятельности в области ОТ, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;
- ✓ распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- ✓ участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
- ✓ подготовка специалистов по ОТ и их дополни-тельное профессиональное образование;
- ✓ организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;
- ✓ обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;
- ✓ международное сотрудничество в области охраны труда;

1.5. Правовые основы охраны труда

В статье 37 Конституции РФ закреплено право каждого гражданина на труд «в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены».



Основные направления государственной политики в области охраны труда

- ✓ проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство СИЗ и СКЗ работников;
- ✓ установление порядка обеспечения работников СИЗ и СКЗ, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

1.5. Правовые основы охраны труда



Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда

1. Условия труда, рабочее место и трудовой процесс не должны оказывать вредное воздействие на человека. Требования к обеспечению безопасных для человека условий труда устанавливаются санитарными правилами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2. Индивидуальные предприниматели и юридические лица обязаны осуществлять санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия по обеспечению безопасных для человека условий труда и выполнению требований санитарных правил и иных нормативных правовых актов Российской Федерации к производственным процессам и технологическому оборудованию, организации рабочих мест, коллективным и индивидуальным средствам защиты работников, режиму труда, отдыха и бытовому обслуживанию работников в целях предупреждения травм, профессиональных заболеваний, инфекционных заболеваний и заболеваний (отравлений), связанных с условиями труда. (52-ФЗ, Статья 25)

1.5. Правовые основы охраны труда



В систему нормативных актов, регулирующих отношения в области охраны труда, относятся **Постановления Правительства РФ**, которые издаются для решения вопросов, отнесенных к компетенции органов исполнительной власти.

Трудовые отношения регулируются подзаконными нормативными правовыми актами министерств и иных федеральных органов исполнительной власти.

Особое значение имеют **Приказы и Постановления Минтруда**.

1.6. Государственное регулирование в сфере охраны труда



Определяя основные направления государственной политики в области охраны труда, Трудовой кодекс особо выделил **государственное управление охраной труда; государственный надзор и контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда.**

Государственное регулирование – воздействие государства через деятельность законодательной, исполнительной и судебной ветвей власти на деятельность физических и юридических лиц и тем самым – на экономические и социальные процессы.

Уровни управления:

- ✓ федеральный (общегосударственный)
- ✓ региональный (субъект Федерации)
- ✓ муниципальный (местный)
- ✓ частный (корпоративный)

1.6. Государственное регулирование в сфере охраны труда



Объект управления – деятельность работодателя по обеспечению государственных требований охраны труда его работников, по предотвращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Принципы управления

- ✓ любая деятельность (особенно опасная) должна быть разрешена обществом в лице государства или, *лицензирована*
- ✓ товары должны быть сертифицированы, а организации и учреждения, оказывающие услуги непосредственно потребителю, – *аккредитованы*
- ✓ все специалисты производящих товары или оказывающих услуги субъектов права должны быть *профессионально подготовлены*

1.6. Государственное регулирование в сфере охраны труда



Государственное управление охраной труда **на федеральном уровне** труда осуществляется **Правительством РФ** 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.

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и охраны труда, является **Министерство труда и социальной защиты** (Минтруд) Российской Федерации. В структуру Минтруда входит **Департамент условий и охраны труда**.

Важнейшими задачами федерального уровня управления являются:

- 1) создание правовой базы деятельности всех органов власти и субъектов права в сфере охраны труда;
- 2) долгосрочное (экономическое) и оперативное (административное) управление всей этой деятельностью.

С этой точки зрения, федеральный уровень отличается от всех других не только местом в пирамиде управления, но и **типом управления**. Данный тип характеризуется всеобщностью, реальной властью и (относительной) независимостью принимаемых управленческих решений.

1.6. Государственное регулирование в сфере охраны труда



Государственное управление охраной труда **на территориях субъектов** РФ осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в пределах их полномочий.

Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов РФ.

Важнейшими задачами регионального уровня управления являются:

- 1) адаптация правовой базы управления охраной труда применительно к специфике региона;
- 2) координация деятельности всех территориальных подразделений федеральных органов исполнительной власти и региональных административных структур в сфере управления охраной труда и безопасностью производственной деятельности;
- 3) организация научно-внедренческой и образовательно-информационной инфраструктуры корпоративного управления охраной труда;
- 4) оперативное (административное) управление всей этой деятельностью.

Органы местного самоуправления обеспечивают реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда в пределах полномочий, переданных им органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

1.6. Государственное регулирование в сфере охраны труда



Государственный контроль (надзор) - деятельность уполномоченных органов государственной власти, направленная на предупреждение, выявление и пресечение нарушений требований, установленных законами, посредством организации и проведения проверок, принятия мер по пресечению и (или) устранению последствий выявленных нарушений, а также деятельность по систематическому наблюдению за исполнением обязательных требований, анализу и прогнозированию состояния исполнения обязательных требований при осуществлении деятельности юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями.

Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда, во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы **Федеральной службы по труду и занятости** (Роструд).

Возглавляет службу руководитель, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации по представлению Министра труда и социальной защиты Российской Федерации – **главный государственный инспектор труда РФ**

1.6. Государственное регулирование в сфере охраны труда



Высший государственный надзор за точным и единообразным исполнением законов и иных нормативных правовых актов об охране труда осуществляется **Генеральным прокурором Российской Федерации** и подчиненными ему нижестоящими прокурорами.

В соответствии с Положением о Роструде на федеральном уровне работу ведет **Управление надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**, а на местах, в регионах – территориальные органы Роструда по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда – **Государственные инспекции труда** в субъектах РФ.

Права и обязанности государственных инспекторов труда изложены в **«Административном регламенте исполнения федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»**, утвержденном Приказом Минтруда от 30 октября 2012 г. N 354н.

1.6. Государственное регулирование в сфере охраны труда



Плановая проверка может проводиться только уполномоченными должностными лицами территориального органа Роструда, указанными **в распоряжении** на проведение проверки.

О проведении плановой проверки юридическое лицо или индивидуальный предприниматель, уведомляются **не позднее трех рабочих дней** до начала ее проведения

Плановые проверки могут проводиться в форме **документарных** либо **выездных** проверок.

Предметом **внеплановой проверки** является:

- ✓ соблюдение обязательных требований;
- ✓ выполнение предписаний;
- ✓ проведение мероприятий по предотвращению причинения вреда жизни и здоровью граждан и (или) ликвидации последствий причинения такого вреда.

Во внеплановом порядке также проводятся проверки, основной целью которых является **рассмотрение обращений граждан**, содержащих сведения о допущенных нарушениях их прав и законных интересов

1.6. Государственное регулирование в сфере охраны труда



В первых трех случаях о проведении внеплановой проверки юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, в отношении которых проводится проверка, уведомляются уполномоченными должностными лицами Роструда или его территориального органа *не менее чем за двадцать четыре часа*.

Предварительное уведомление работодателя о проведении внеплановой выездной проверки *по обращениям или запросам работника не допускается*.

Органы государственного специализированного надзора

Ростехнадзор – Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору;

Роспотребнадзор – Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека;

Государственный пожарный надзор.

1.6. Государственное регулирование в сфере охраны труда



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

Государственная экспертиза условий труда осуществляется **в целях оценки:**

- ✓ качества проведения специальной оценки условий труда;
- ✓ правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ✓ фактических условий труда работников.

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать **правовые и технические инспекции труда профсоюзов**

1.7. Государственные нормативные требования по охране труда



К нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся

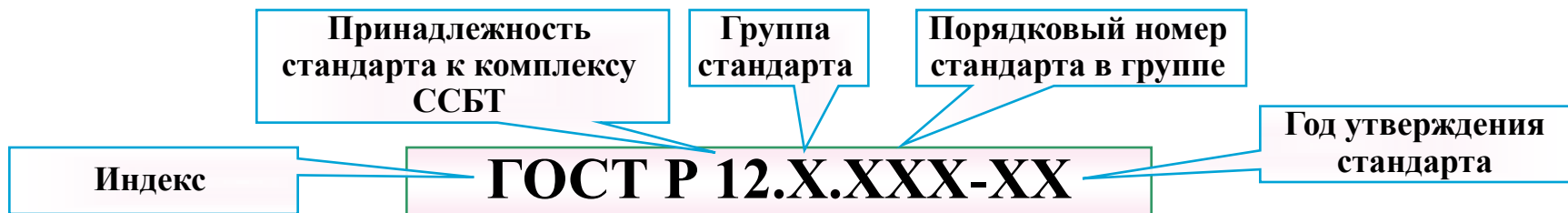
- стандарты безопасности труда;
- правила и типовые инструкции по охране труда;
- государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса).

«Положение о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 27.12.2010 г. N 1160 (с изменениями, вступившими в силу с 06.04.2013).

Акты, содержащие требования охраны труда, издаются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации после рассмотрения проектов указанных актов на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ССБТ)

Система стандартов безопасности труда — комплекс взаимосвязанных стандартов, содержащих требования, нормы и правила организационно-технического, метрологического, санитарно-гигиенического характера, направленные на обеспечение безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности



Группа	Наименование группы
0	Организационно-методические стандарты
1	Стандарты требований и норм по видам опасных и вредных производственных факторов
2	Стандарты требований безопасности к производственному оборудованию
3	Стандарты требований безопасности к производственным процессам
4	Стандарты требований к средствам защиты работающих

Примеры ГОСТ ССБТ из различных групп:

ГОСТ 12.0.004-90 – «Организация обучения безопасности труда. Общие положения»;

ГОСТ 12.1.030-81 ССБТ. «Электробезопасность. Защитное заземление. Зануление»;

ГОСТ 12.2.003-91 ССБТ. «Оборудование производственное. Общие требования безопасности»;

ГОСТ 12.3.020-80 ССБТ. «Процессы перемещения грузов на предприятиях. Общие требования безопасности»;

ГОСТ 12.4.125-83 (1985) ССБТ. «Средства коллективной защиты работающих от воздействия механических факторов. Классификация».

1.7. Государственные нормативные требования по охране труда



Правила и нормы по охране труда

- ✓ *Общие (единые);*
- ✓ *Межотраслевые;*
- ✓ *Отраслевые.*

В межотраслевые и отраслевые правила по охране труда рекомендуется включать главы:

1. Общие требования.
2. Требования ОТ при организации и проведении работ.
3. Требования, предъявляемые к производственным помещениям и производственным площадкам.
4. Требования, предъявляемые к оборудованию, его размещению и организации рабочих мест.
5. Требования, предъявляемые к хранению и транспортировке исходных материалов, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов производства.

1.7. Государственные нормативные требования по охране труда



Нормативными правовыми актами, устанавливающими санитарно-эпидемиологические требования, являются государственные санитарно-эпидемиологические правила (санитарные правила **СП**, санитарные правила и нормы **СанПиН**, санитарные нормы **СН**, гигиенические нормативы **ГН**)

ПОДГРУППЫ ДОКУМЕНТОВ ПО ГИГИЕНЕ ТРУДА

Раздел 2. Гигиена

Группа 2.2. Гигиена труда

Подгруппы

2.2.1. Проектирование, строительство, реконструкция и эксплуатация предприятий

2.2.2. Технологические процессы, сырье, материалы и оборудование, рабочий инструмент

2.2.3. Предприятия отдельных отраслей промышленности, сельского хозяйства, связи

2.2.4. Физические факторы производственной среды

2.2.5. Химические факторы производственной среды

2.2.6. Биологические факторы производственной среды

2.2.7. Физиология труда и эргономика

2.2.8. Средства коллективной и индивидуальной защиты

2.2.9. Состояние здоровья работающих в связи с состоянием производственной среды

1.7. Государственные нормативные требования по охране труда



Локальный нормативный акт – нормативный акт, содержащий нормы трудового права, направленный на урегулирование трудовых отношений и принятый в пределах своей компетенции и распространения властных полномочий работодателем в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Локальные нормативные акты организации можно условно разделить на:

- ✓ принимаемые работодателем единолично (через органы управления организацией);
- ✓ принимаемые работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- ✓ принимаемые работодателем по согласованию с представительным органом работников, по правилам, зафиксированным в коллективном договоре.

1.7. Государственные нормативные требования по охране труда

Локальные нормативные акты

принимаемые
работодателем
единолично (через
органы управления
организацией)

штатное расписание,
должностные
инструкции, приказы и
распоряжения

принимаемые
работодателем с
учетом мнения
представительного
органа работников

правила внутреннего
трудоого распорядка,
очередность отпусков

принимаемые
работодателем по
согласованию с
представительным органом
работников, по правилам,
зафиксированным в
коллективном договоре

положение о системе
управления охраной
труда, положение о
комиссии по охране труда

1.7. Государственные нормативные требования по охране труда



Основным назначением локальных нормативных актов является **конкретизация** законодательных и подзаконных актов по охране труда с учетом особенностей и условий труда в организации.

Особое место среди локальных нормативных актов занимают документы, призванные обеспечить безопасность и условия труда на каждом рабочем месте. К ним относятся *инструкции по охране труда для работников и на виды выполняемых работ, стандарты предприятия*

1.8. Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка

РАБОТНИК ОБЯЗАН:

- ✓ соблюдать требования охраны труда;
- ✓ правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- ✓ проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- ✓ немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- ✓ проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законами.

1.8. Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка

РАБОТНИК ИМЕЕТ ПРАВО НА:

- ✓ рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- ✓ обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- ✓ получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- ✓ отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- ✓ обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- ✓ обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

1.8. Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка

РАБОТНИК ИМЕЕТ ПРАВО НА:

- ✓ дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- ✓ запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства;
- ✓ обращение в органы государственной власти, к работодателю, а также в профессиональные союзы, и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- ✓ личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

1.8. Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка

РАБОТНИК ИМЕЕТ ПРАВО НА:

- ✓ внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;
- ✓ гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Уполномоченный по охране труда профсоюзного комитета организации



Общие положения



- Уполномоченный по охране труда профсоюзной организации **является представителем профсоюзного комитета** учреждения и осуществляет постоянный контроль за соблюдением работодателем законодательства и иных нормативных актов по охране труда.
- Уполномоченный **избирается открытым голосованием на общем профсоюзном собрании** работников организации на срок полномочий выборного профсоюзного органа.
- Уполномоченным **не может быть избран** работник, **не являющийся членом Профсоюза или занимающий должность**, согласно которой несет ответственность за состояние условий и охраны труда учреждения.

Основные задачи уполномоченного



- Содействие созданию здоровых и безопасных условий труда;
- осуществление контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах;
- представление интересов работников в государственных и общественных организациях, судах различных инстанций при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране;
- участие в организации и проведении обучения по охране труда.

Контроль



- выполнения работодателем или его представителями (должностными лицами) требований охраны труда на рабочих местах;
- соблюдения работниками норм, правил и инструкций по охране труда;
- правильного применения работниками средств коллективной и индивидуальной защиты;
- соблюдения норм законодательства о рабочем времени и времени отдыха, предоставления компенсаций и льгот за тяжелые работы, работы с вредными и опасными условиями труда;
- своевременного сообщения руководителем подразделения работодателю о происшедших на производстве несчастных случаях.

Участие в работе комиссий



- проведение проверок технического состояния зданий, сооружений, оборудования;
- проведение проверок обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ;
- проверки содержания и исправности санитарно-бытовых помещений и санитарно-технического оборудования;
- расследование происшедших на производстве несчастных случаев (по поручению профсоюзного комитета);
- участие в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда

ПРАВА УПОЛНОМОЧЕННОГО ЛИЦА ПО ОХРАНЕ ТРУДА



Контролировать в организациях соблюдение законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда, **выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.**

Получать информацию от руководителей по вопросам условий и охраны труда.

Предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников.

Выдавать руководителям подразделений обязательные к рассмотрению **представления об устранении выявленных нарушений** требований охраны труда

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ № _____
уполномоченного лица по охране труда

« _____ » _____ 200__ г.

Кому _____
(должность, Ф. И. О.)

_____ (наименование структурного подразделения)

Копия: Председателю профсоюзного
комитета образовательного учреждения

В соответствии со ст.170 Трудового Кодекса Российской Федерации, ст.22 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации», и ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предлагаю устранить следующие нарушения требований охраны труда:

№ п/п	Перечень выявленных нарушений	Срок устранения

Уполномоченное лицо по охране труда _____
(дата, подпись, Ф.И.О.)

О результатах рассмотрения настоящего представления прошу письменно сообщить в профсоюзный комитет учреждения.

Представление получил _____
(дата, подпись)

ПРАВА УПОЛНОМОЧЕННОГО ЛИЦА ПО ОХРАНЕ ТРУДА



Участвовать в переговорах, проводимых в организациях при заключении коллективного договора и разработке соглашения по охране труда.

Информировать работников учреждения о выявленных нарушениях требований безопасности, состояния условий, охраны труда, проведение разъяснительной работы в коллективе по вопросам охраны труда

ГАРАНТИИ ПРАВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПОЛНОМОЧЕННЫХ



Уполномоченный не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, переведен на другую работу по инициативе работодателя и не может быть уволен без предварительного согласия профсоюзного комитета.

Уполномоченный может быть материально и морально поощрен из средств учреждения или профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, ему могут быть представлены дополнительные гарантии, которые определяются коллективным договором или соглашением.

Работодатель и должностные лица образовательного учреждения несут ответственность за нарушение прав уполномоченных лиц по охране труда в порядке, установленном действующим законодательством.

Комиссия по ОТ



Согласно статье 13 Федерального закона Российской Федерации "Об основах охраны труда в Российской Федерации" в целях организации сотрудничества по охране труда работодателей, профсоюзов и иных уполномоченных работниками общественных органов на предприятиях с численностью работников **более 10 человек** создается **комитет (комиссия) по охране труда**.



***Комитеты (комиссии) создаются на
паритетной основе.***



**В их состав входят
представители:**

- работодателей,
- профессиональных союзов.

Комитет (комиссия) по охране труда организует:



- разработку раздела коллективного договора (соглашения) об охране труда;
- совместные действия работодателя и работника по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

Ответственность за несоблюдение требований охраны труда и трудового распорядка

1.9. Обязанности и ответственность должностных лиц по соблюдению требований законодательства о труде и об охране труда

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

Административная ответственность

Кодекс об административных правонарушениях



Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

- на должностных лиц в размере *от одной тысячи до пяти тысяч рублей*;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - *от одной тысячи до пяти тысяч рублей*;
- на юридических лиц - *от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей*.

Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения

- на должностных лиц в размере *от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей*;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - *от пяти тысяч до десяти тысяч рублей*;
- на юридических лиц - *от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей*.

Административная ответственность

Кодекс об административных правонарушениях



Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

- на должностных лиц в размере *от одной тысячи до пяти тысяч рублей*;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - *от одной тысячи до пяти тысяч рублей*;
- на юридических лиц - *от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей*.

Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения

- на должностных лиц в размере *от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей*;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - *от пяти тысяч до десяти тысяч рублей*;
- на юридических лиц - *от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей*.

Административная ответственность

Кодекс об административных правонарушениях



Нарушение государственных нормативных требований охраны труда (за исключением ниже указанных случаев)

- предупреждение или наложение административного штрафа:

- ✓ на должностных лиц в размере **от двух тысяч до пяти тысяч** рублей;
- ✓ на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей;
- ✓ на юридических лиц - **от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч** рублей.

Нарушение работодателем установленного порядка проведения СОУТ на рабочих местах или ее непроведение

- предупреждение или наложение административного штрафа:

- ✓ на должностных лиц в размере **от пяти тысяч до десяти тысяч** рублей;
- ✓ на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей;
- ✓ на юридических лиц **от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч** рублей.

Административная ответственность

Кодекс об административных правонарушениях



Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и медицинских осмотров

- наложение административного штрафа:

- ✓ на должностных лиц в **размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч** рублей;
- ✓ на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей;
- ✓ на юридических лиц - **от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч** рублей.

Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты

- наложение административного штрафа:

- ✓ на должностных лиц в размере **от двадцати тысяч до тридцати тысяч** рублей;
- ✓ на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей;
- ✓ на юридических лиц - **от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч** рублей.

Уголовная ответственность



Нарушение требований ОТ, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, -

- ✓ наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть человека, -

- ✓ наказывается принудительными работами на срок до четырех лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, -

- ✓ наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.