

СОДЕРЖАНИЕ

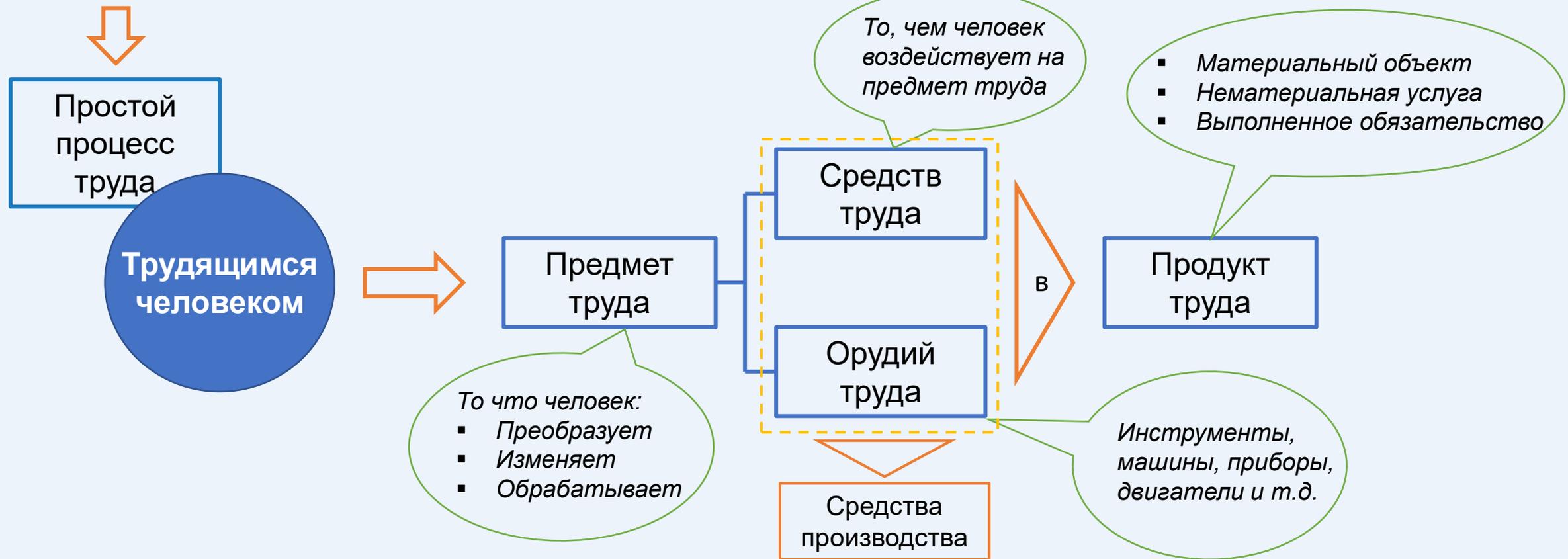
1. Трудовая деятельность человека.
2. Условия труда.
3. Основные принципы обеспечения безопасности труда.
4. Основные принципы обеспечения охраны труда.
5. Экономическое обеспечение охраны труда.
6. Основные положения трудового права.
7. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА





Трудовая деятельность – это **осознанная** целесообразная деятельность человека, требующая **приложения усилий** и направленная на преобразование окружающего мира для удовлетворения тех или иных потребностей личности или общества, в том числе производство тех или иных товаров или оказание услуг



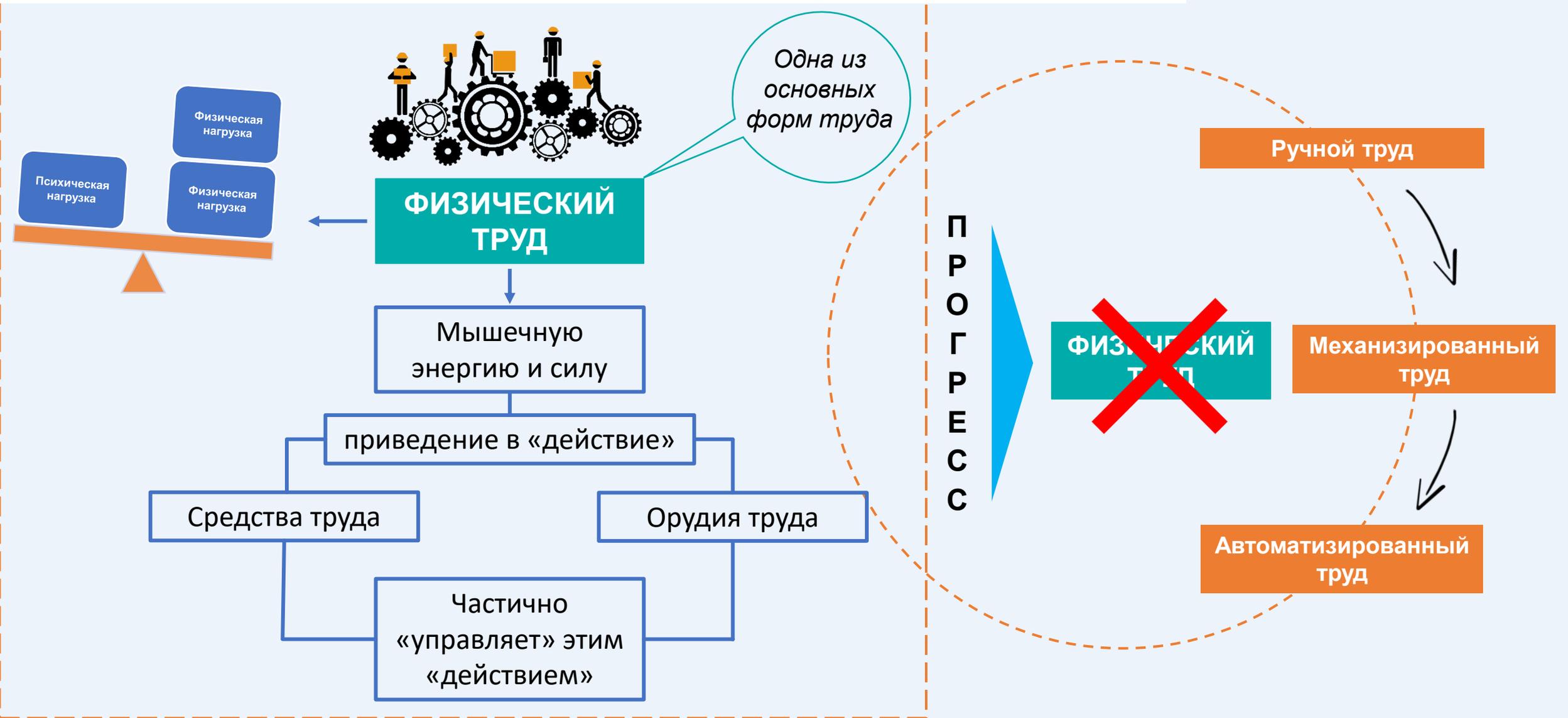
Основные формы ПРОСТОГО ТРУДА

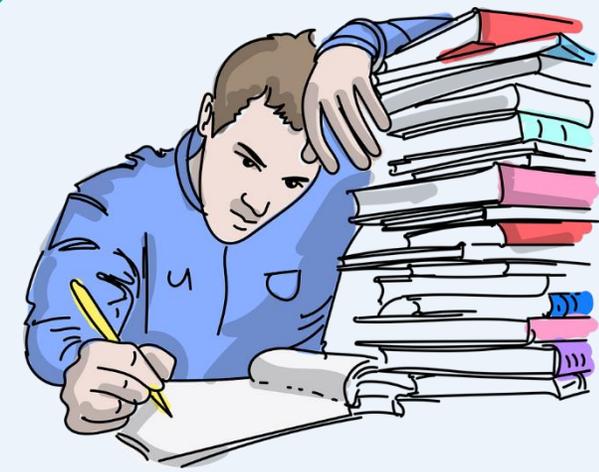
Физический труд



Умственный труд







Интеллектуальные возможности



«может быть»

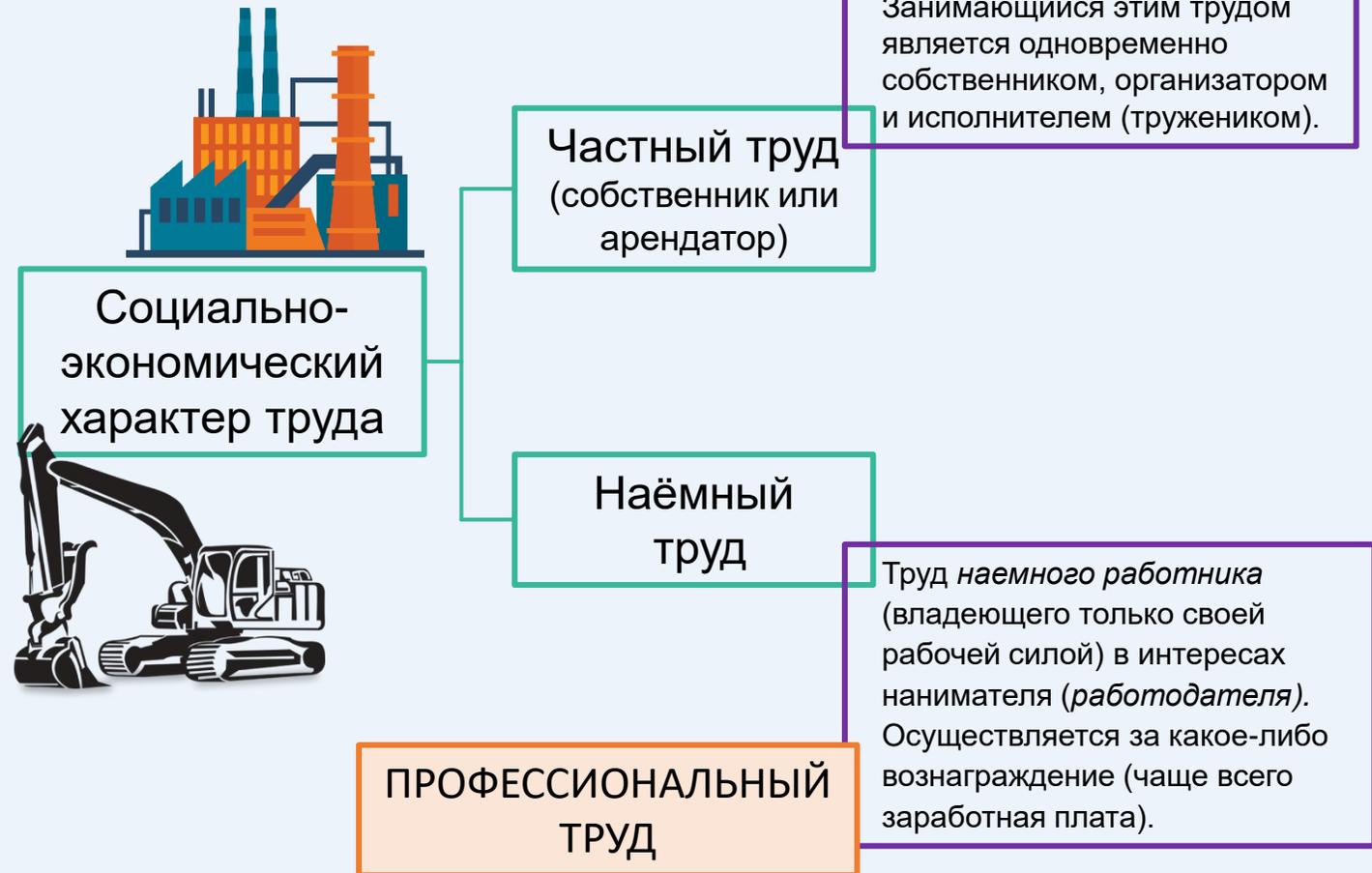
- Монотонным
- Рутинным
- Репродуктивным
- Шаблонным
- Не интересным



«Человек – существо социальное»

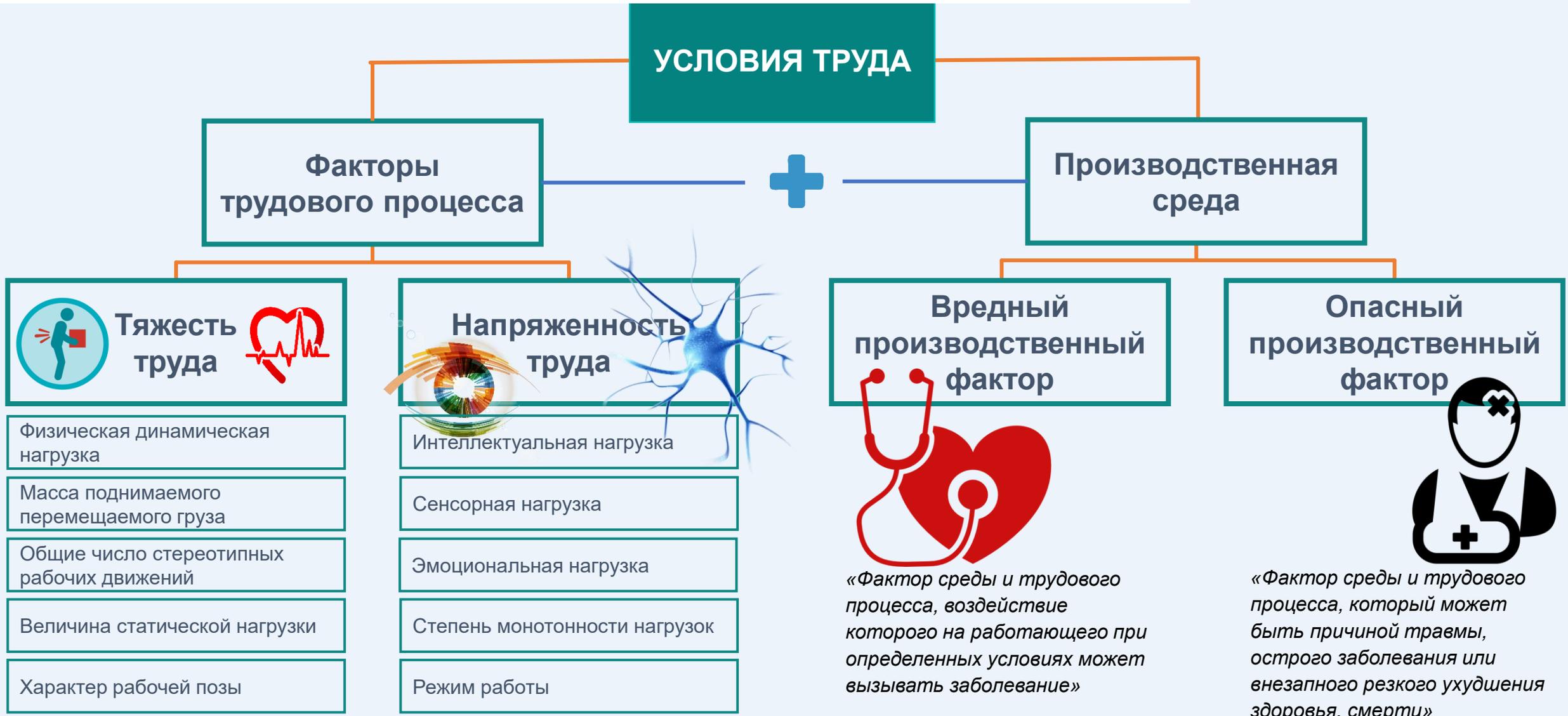


«Труд не только выступает как процесс по преобразованию материального мира, но и как социально-трудовые отношения участвующих в нем людей»



УСЛОВИЯ ТРУДА





Вредные и Опасные производственные факторы

Физические

Движущиеся машины и механизмы

Разрушающиеся конструкции

Повышенная загазованность воздуха рабочей зоны

Повышенные уровни шума, вибрации, ультразвука и т.д.

Повышенный уровень ионизирующих излучений

Повышенное значение напряжения в электрической цепи

Повышенная напряженность электрического, магнитного полей

Недостаточная освещенность рабочей зоны

Острые кромки, заусеницы и шероховатость на поверхности заготовок, инструментов и оборудования

Химические

По характеру воздействия

Токсические

Раздражающие

Сенсибилизирующие

Канцерогенные

Мутагенные

Влияющие на репродуктивную функцию

По путям проникновения, через

Органы дыхания

Желудочно-кишечный тракт

Кожные покровы

Слизистые оболочки

Биологические

Патогенные микроорганизмы (бактерии, вирусы, риккетсии, спирохеты, грибы, простейшие) и продукты их жизнедеятельности

Макроорганизмы (растения и животные)

Психофизические

Физические перегрузки

Статические

Динамические

Нервно-психические перегрузки

Умственное напряжение

Перенапряжение анализаторов

Монотонность труда

Эмоциональные перегрузки





КЛАСИФИКАЦИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА по степени вредности и опасности

Оптимальные (1 класс)

Условия, при которых сохраняется здоровье работника и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности.

Допустимые (2 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 оказывают неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья. Допустимые условия труда условно относят к безопасным.

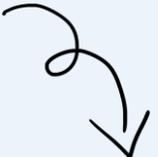
Вредные (3 класс)

3.1	3.2	3.3	3.4
-----	-----	-----	-----

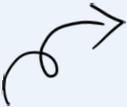
Характеризуются наличием вредных факторов, уровни которых превышают гигиенические нормативы и оказывают неблагоприятное действие на организм работника и/или его потомство.

Опасные (4 класс)

Условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.



«Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»



«ст. 214.1 ТК РФ Запрет на работу в опасных условиях труда»

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА





Требования Руководства Международной организации труда по СУОТ гласят:

Опасности и риски должны быть идентифицированы и оценены

«3.10.1.1. **Опасности и риски** для безопасности и здоровья работников должны быть в оперативном порядке **идентифицированы и оценены**. Предупредительные и регулирующие меры должны быть осуществлены в следующем порядке приоритетности:

- (а) устранение опасности/риска;
- (б) ограничение опасности/риска в его источнике путем использования технических средств коллективной защиты или организационных мер;
- (в) минимизация опасности/риска путем проектирования безопасных производственных систем, включающих меры административного ограничения суммарного времени контакта с вредными производственными факторами;
- (г) и там, где оставшиеся опасности/риски не могут быть ограничены средствами коллективной защиты, работодатель должен бесплатно предоставить соответствующие средства индивидуальной защиты, включая спецодежду, и принять меры по гарантированному обеспечению их использования и технического обслуживания».

1 Устранение опасности/риска

2 Ограничение опасности/риска в его источнике путем использования технических средств коллективной защиты или организационных мер

3 Минимизация опасности/риска путем проектирования безопасных производственных систем.....

4 Там, где оставшиеся опасности/риски не могут быть ограничены СКЗ, работодатель должен обеспечить безопасность

[Смотреть видео](#) →

Идентификация опасностей.



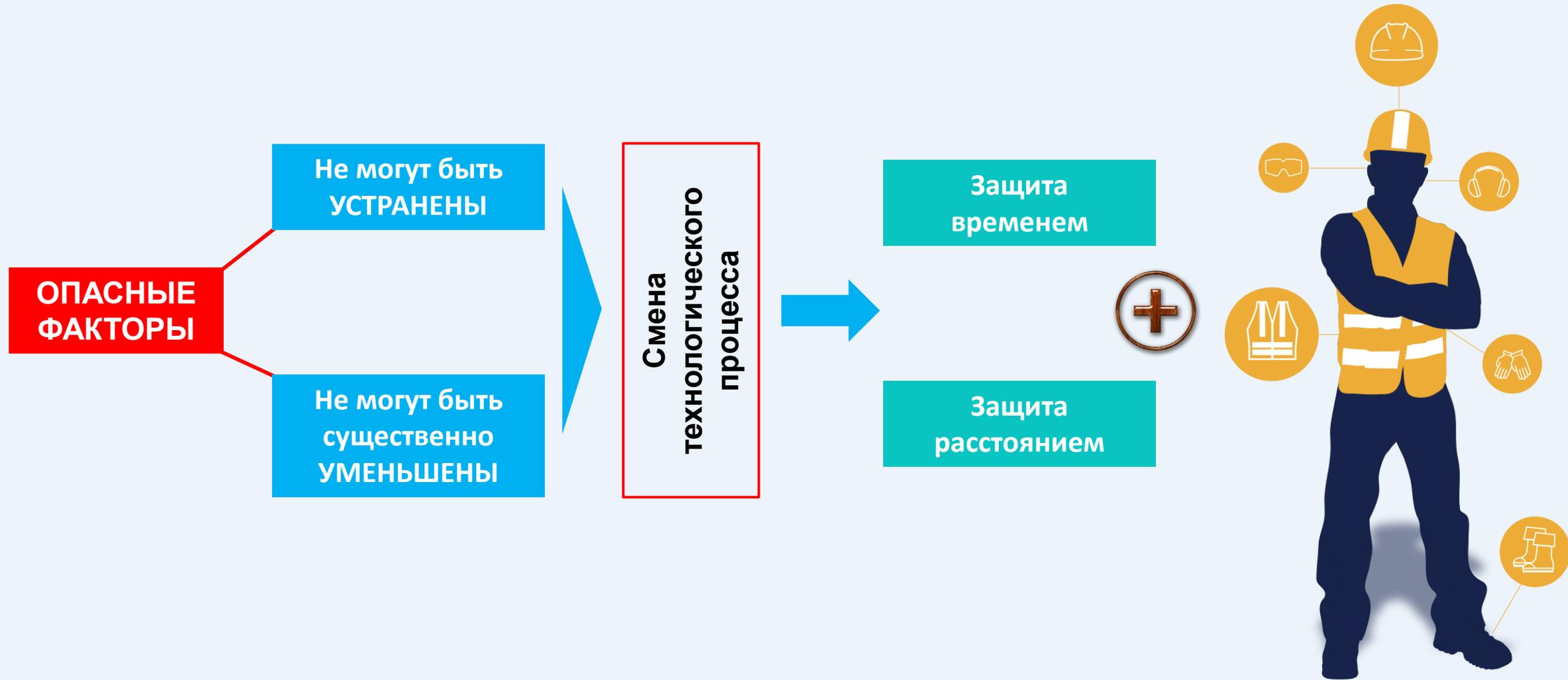
Оценка рисков.



Оценка существующих и
разработка недостающих
предупредительных и
регулирующих мер.



Регулярный анализ и пересмотр
мер управления рисками.



ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА



Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе деятельности, включающая в себя...



«Бережного
Бог бережет»!

**Основные принципы
обеспечения охраны труда**

«Знать бы, где
упасть, соломку
бы подстелил»!

**Первый принцип
(ГЛАВНЫЙ, ОСНОВНОЙ)**

**Второй принцип
(ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ)**

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ

ПРОФИЛАКТИКА

ЛИКВИДАЦИЯ

МИНИМИЗАЦИЯ

Инструменты реализации принципа

Социальная защита работников

- Безопасность труда
- Промышленная безопасность
- Пожарная безопасность
- Электротехническая безопасность
- и т.д.

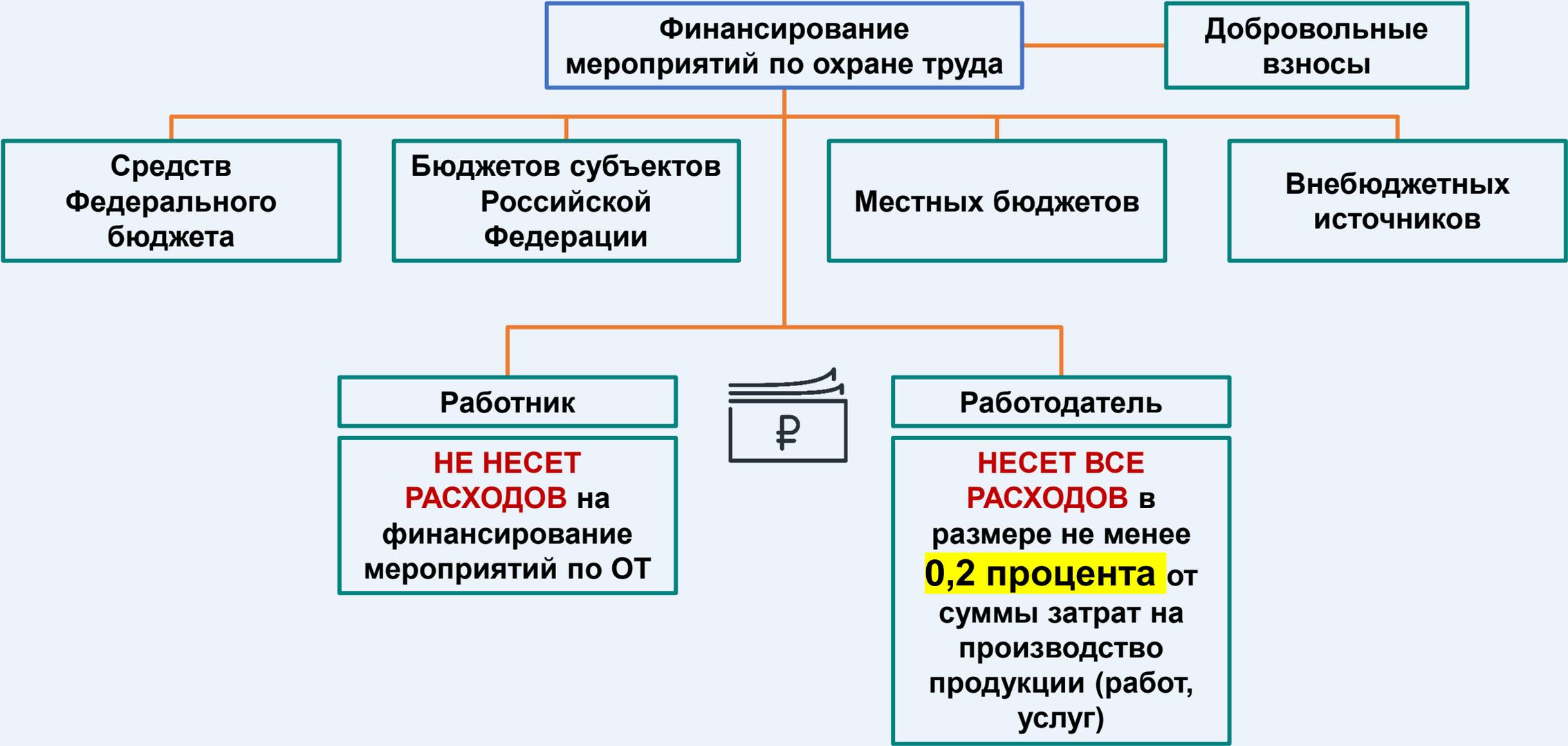
- Производственная санитария
- Гигиена труда
- Медицина труда

- Социальной партнерство
- Обучение
- Стимулирование мотивации

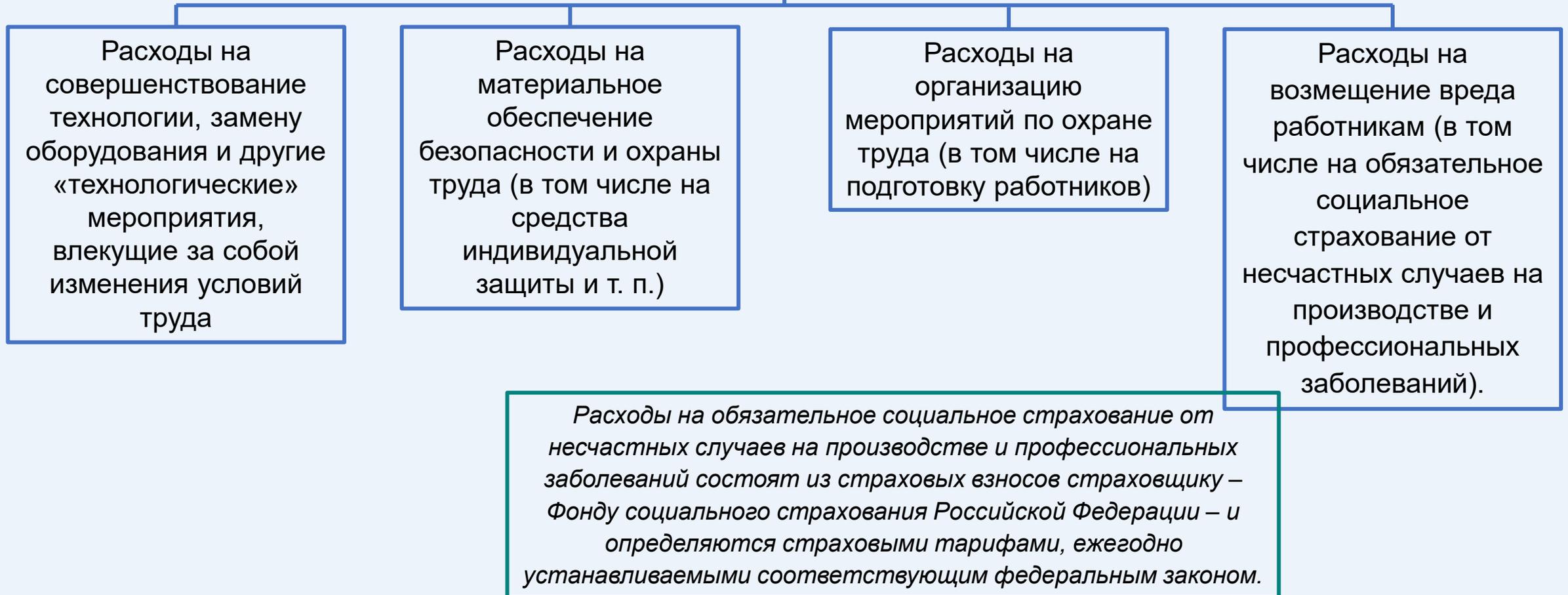
- Компенсация за работу в тяжелых условиях труда
- Возмещение вреда пострадавшему «причинителем вреда»
- Реабилитация трудоспособности пострадавших
- Обязательное социальное страхование

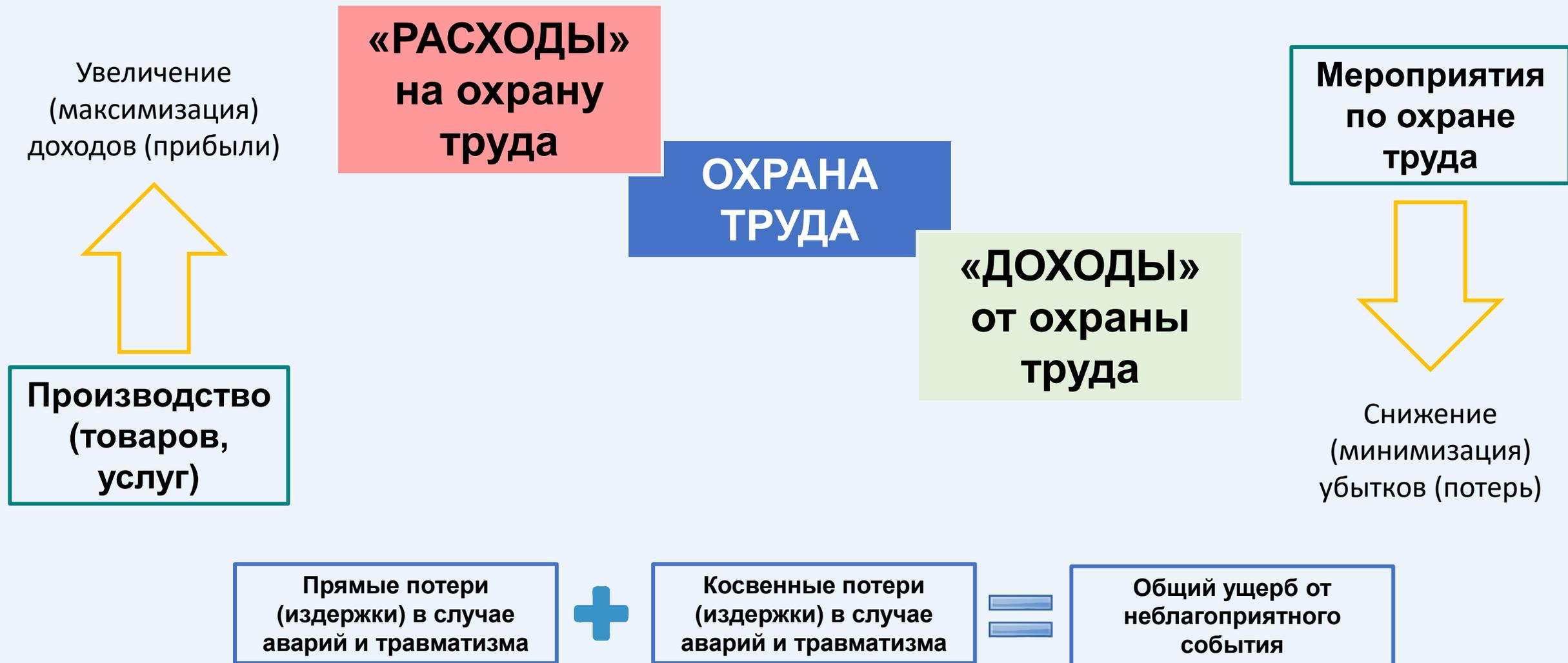
ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА





Основные направления расходов на предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости





Производственный травматизм в России

В России ежегодно:

- Около **200 000** человек получают травмы на работе, из них **5000** человек получают смертельные травмы (т.е. около **20** человек ежедневно не возвращаются домой с работы)
- **180 000** человек умирают от воздействия вредных производственных факторов;
- **4% ВВП** – потери работодателей от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В организациях малого и среднего бизнеса

Коэффициент частоты несчастных случаев на производстве в **3 РАЗА ВЫШЕ** чем в среднем по России.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА



В статье 37 Конституции Российской Федерации сказано:

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию;
2. Принудительный труд запрещен;
3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы;
4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;
5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Регулирование трудовых отношений

Трудовое законодательство

Трудовой кодекс

Иные федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права

Иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

Указами Президента Российской Федерации

Постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти (в первую очередь, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации)

Нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации

Нормативными правовыми актами органов местного самоуправления

«Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права»

«Нормы трудового права, содержащиеся в других федеральных законах, не должны противоречить ТК. Если такое противоречие есть, то применяются нормы Трудового кодекса»!



Конституция

Трудовой кодекс

Федеральные законы

Указы президента Российской Федерации

Постановления Правительства Российской Федерации

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти

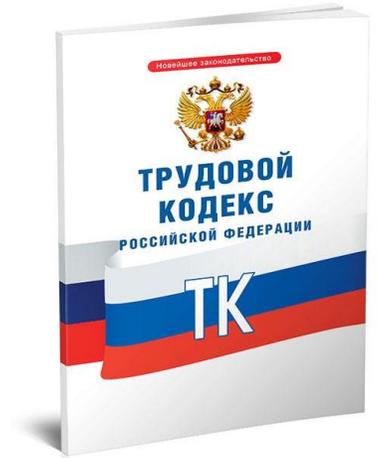
Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации

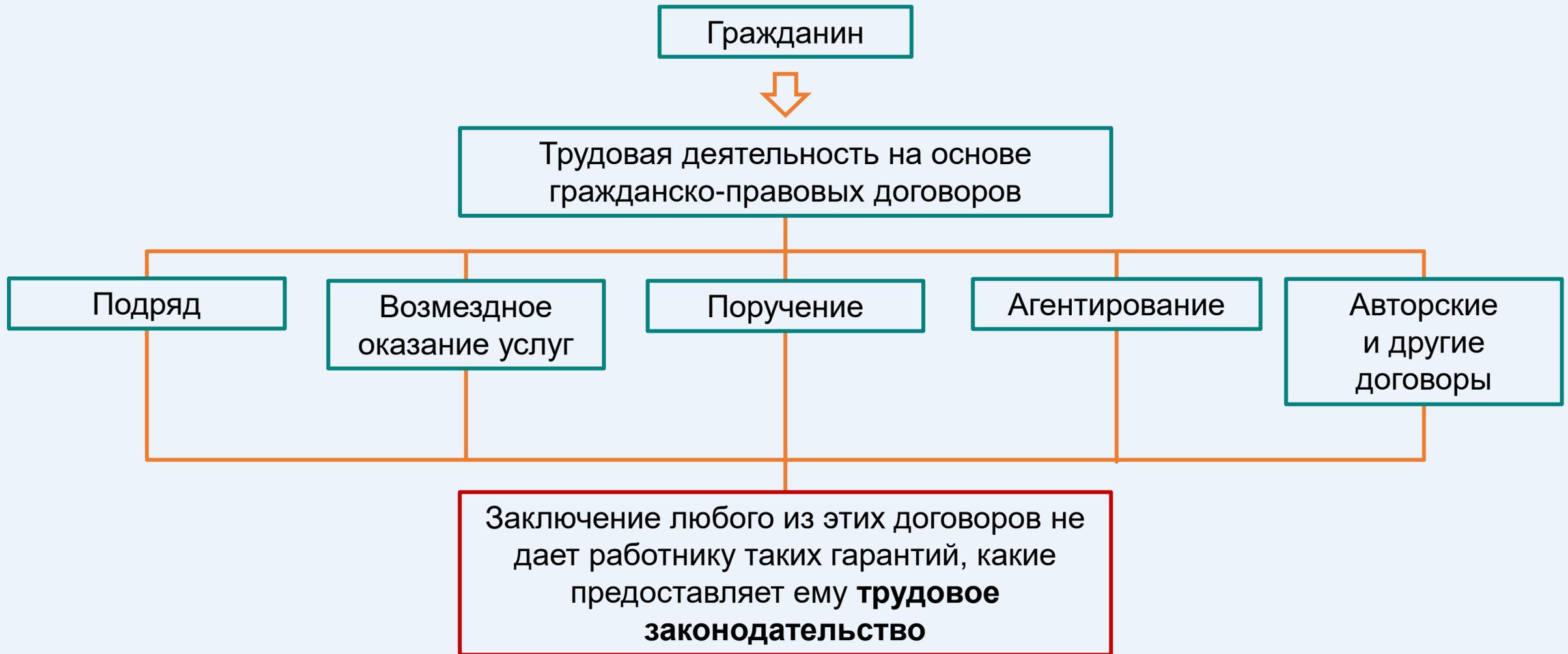
Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции.

Коллективным договором может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Центральным институтом трудового права
– является ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

В соответствии со ст. 56 ТК РФ трудовой договор – это соглашение между **работодателем и работником**, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, **обеспечить надлежащие условия труда**, 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**.





Трудовой договор

Критерии отличия трудового договора от иных договоров

Гражданско - правовой договор

Предполагает выполнение работником определенной трудовой функции, которая чаще всего характеризуется профессией, специальностью, квалификацией работника и (или) занимаемой им должностью

Целью трудового договора является *урегулирование* самого процесса труда

По трудовому договору работодатель обязан *обеспечить работнику нормальные условия труда*, а также организовать его труд.

Работник, состоящий в трудовых отношениях, обязан выполнять свои трудовые обязанности с *подчинением правилам внутреннего трудового распорядка*, действующим в организации.

В соответствии с трудовым договором *работник обязан выполнять свою трудовую функцию лично*. Он не вправе передоверять выполнение работы другим лицам, в том числе и тем, которые состоят в трудовых отношениях с тем же работодателем.

Оплата труда по трудовому договору определяется не только соглашением сторон, но и регулируется нормами трудового законодательства

Речь всегда идет об индивидуально-конкретном задании, которое должно выполнить лицо (подрядчик, поверенный, исполнитель, автор) безотносительно к его специальности или квалификации

Гражданско-правовой договор направлен на получение *результата труда*.

Для гражданско-правовых договоров возложение на заказчика такой обязанности нетипично и зачастую исполнитель выполняет работу *своим иждивением*.

Организуется самим исполнителем, так как он, как правило, не связан режимом работы организации, с которой заключил договор. Он должен лишь в срок выполнить работу (оказать услугу).

В гражданско-правовых договорах допускается *возможность привлечения иных лиц*, при сохранении ответственности за результаты стороны заключившей такой договор.

Оплата труда в гражданско-правовых договорах определяется только соглашением сторон

Основу содержания трудового договора — как и любого договора вообще — составляют его

УСЛОВИЯ

Существенные
(необходимые,
обязательные)

”

Существенные — это такие условия, при отсутствии соглашения по которым трудовой договор не считается заключенным и не порождает трудового отношения. Поэтому существенные условия — обязательный элемент содержания трудового договора.

”

Дополнительные
(факультативные)

”

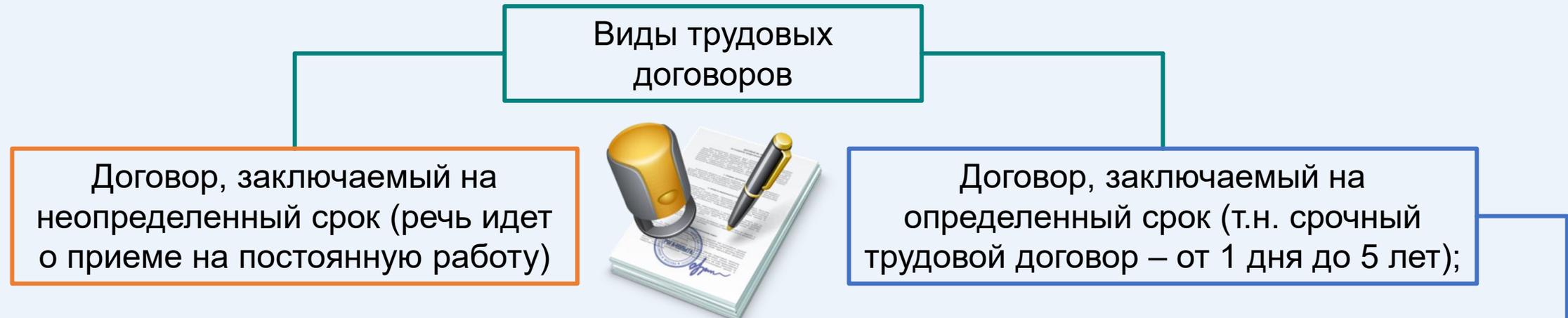
Дополнительные условия не являются обязательным элементом содержания трудового договора — о чем говорит и само их название — они включаются в содержание трудового договора по усмотрению сторон, и их наличие или отсутствие не влияет на факт заключения договора.

”

Согласно ст. 57 ТК РФ существенными условиями трудового договора являются:

- Место работы (с указанием структурного подразделения);
- Дата начала работы;
- Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретной трудовой функции;
- Права и обязанности работника;
- Права и обязанности работодателя;
- Характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- Режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- Виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В зависимости от того на какой срок заключается трудовой договор различают следующие виды трудовых договоров:



Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения **не могут быть установлены** на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения

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

В случае, если ни одна из сторон **не потребовала расторжения срочного трудового договора** в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, договор также считается **заключенным на неопределенный срок.**

В интересах поддержки работника как более слабой стороны в трудовом договоре, ТК ограничивает право работодателей на заключение срочных трудовых договоров.

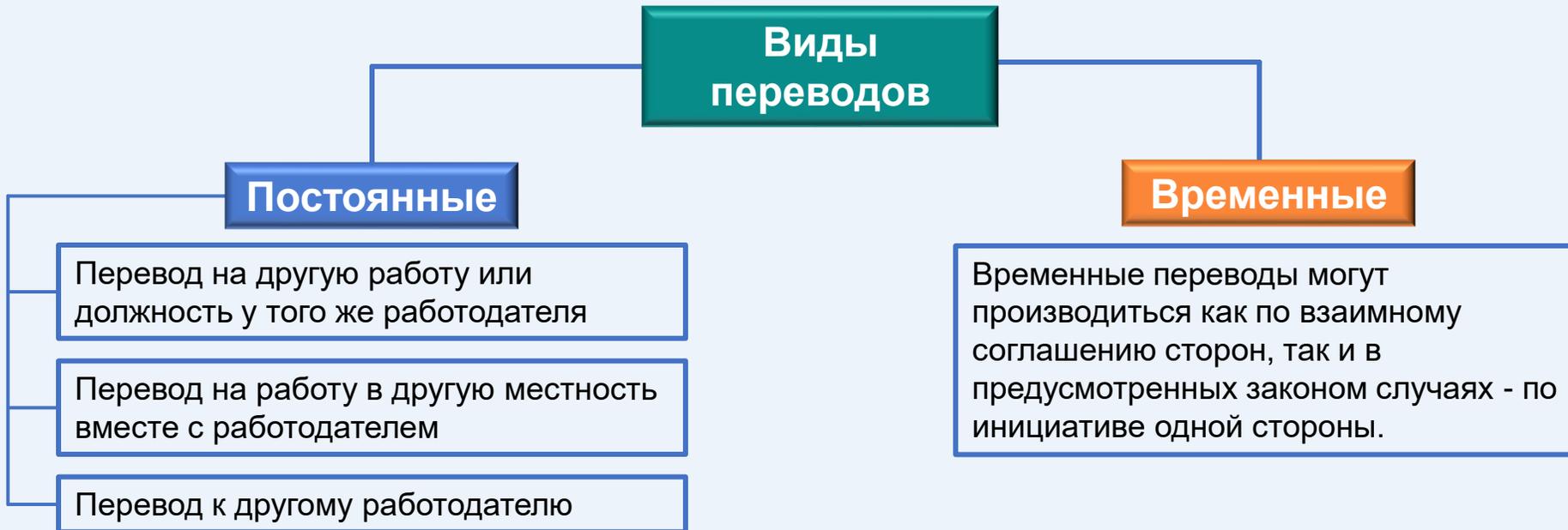
Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работника либо работодателя в следующих случаях:

- Для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы
- На время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона)
- С лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы
- Для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств
- С лицами, поступающими на работу в организации — субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания — до 25 работников), а также к работодателям — физическим лицам
- С лицами, направляемыми на работу за границу
- Для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг
- С пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера
- С лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ

Оформление приема на работу



В процессе производственной деятельности у работодателя может возникнуть необходимость поручить работнику выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, или, говоря другими словами, перевести его на другую работу.



- Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
- На работу требующую более низкой квалификации, работник может быть переведен только с его письменного согласия.

Общие основания прекращения трудового договора перечислены в ст. 77 ТК РФ. К ним относятся:

- Соглашение сторон
- Истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения
- Расторжение трудового договора по инициативе работника
- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
- Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)
- Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией
- Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора
- Отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением
- Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность
- Обстоятельства, не зависящие от воли сторон
- Нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы

Порядок увольнения работника

Порядок увольнения регламентируется законодательством



«В **приказе** об увольнении работника и его **трудовой книжке** должна быть ссылка на соответствующую статью, на основании которой прекращен трудовой договор»

Дисциплина труда

Согласно ст. 189 ТК РФ **дисциплина труда** - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с законом, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором

Трудовой распорядок определяется правилами
Внутреннего трудового распорядка

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с законом порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.



«Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда»

Поощрение

В соответствии со статьей 191 ТК РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:



- Объявляет благодарность
- Выдает премию
- Награждает ценным подарком
- Почетной грамотой
- Представляет к званию лучшего по профессии

Взыскание

Основанием дисциплинарной ответственности является **совершение дисциплинарного проступка**, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей

Виды дисциплинарных взысканий

1

ЗАМЕЧАНИЕ

2

ВЫГОВОР

3

УВОЛЬНЕНИЕ

ПО СООТВЕТСТВУЮЩИМ ОСНОВАНИЯМ

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться:

- ✓ тяжесть совершенного проступка;
- ✓ обстоятельства, при которых он был совершен.

Порядок наложения дисциплинарного взыскания



Режим рабочего времени

Рабочее время – (ст. 91 ТК РФ) – это время, в течении которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Режим рабочего времени – распределение времени работы в течение определенного календарного периода (ст.100 ТК РФ).

Установить режим рабочего времени означает определить следующие параметры(ст.100 ТК РФ)

Продолжительность рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями; шестидневная с одним выходным днем; рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику; неполная рабочая неделя

Продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня

Время начала и окончания работы, время перерывов в работе

Число смен в сутки

Чередование рабочих и нерабочих дней

Работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников

Глава 16 «Режим рабочего времени» Трудового кодекса регламентирует следующие разновидности режима рабочего времени, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка:

Виды режимов рабочего времени / Статья ТК	Характеристика режима рабочего времени
<p>Обычный режим рабочего времени (односменный режим)/ Статья 100 «Режим рабочего времени» и Статья 91 «Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени»</p>	<p>Фиксированное время прихода и ухода с работы. Фиксированная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю или меньше если это установлено трудовым законодательством. Сверхурочная работа оплачивается дополнительно. Работнику гарантировано время отдыха. Установлена максимальная продолжительность рабочего времени в день - от 8 до 12 часов. Рабочая неделя - с понедельника по пятницу.</p>
<p>Режим рабочего времени с ненормированным рабочим днем/ Статья 101 «Ненормированный рабочий день»</p>	<p>Такой режим рабочего времени разрешен только для некоторых категорий работников. Работника можно эпизодически привлекать к выполнению дополнительной работы в рамках трудового договора. Работнику предусмотрены дополнительные льготы и компенсации.</p>
<p>Режим гибкого рабочего времени/ Статья 102 «Работа в режиме гибкого рабочего времени»</p>	<p>Работник в определенных пределах может варьировать время прихода и ухода с работы.</p>
<p>Режим рабочего времени со сменным графиком работы/ Статья 103 «Сменная работа»</p>	<p>Работник выполняет свои обязанности в рамках рабочей смены с определенной периодичностью в течение недели. Для этого составляется график сменности. Выделяются ночные смены. Не все работники могут трудиться в режиме рабочего времени со сменным графиком работы. Оплата труда зависит от количества отработанных часов (смен) за период.</p>
<p>Режим суммированного учета рабочего времени, Статья 104 «Суммированный учет рабочего времени»</p>	<p>Данный режим рабочего времени применяется, как правило, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда</p>
<p>Режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части, Статья 105 «Разделение рабочего дня на части»</p>	<p>В этом случае рабочий день разделяют на несколько частей. Между частями определяют период времени на отдых.</p>

Порядок установления Режим рабочего времени

По общему правилу режим рабочего времени устанавливается **правилами внутреннего трудового распорядка** в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями (ст. 100 ТК РФ)



Правила внутреннего трудового распорядка – это локальный нормативный акт, разрабатываемый непосредственно работодателем. Его содержание определяется в соответствии с ч.4 ст.189 ТК РФ. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников(первичная профсоюзная организация) и, как правило, является приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ).

В правилах внутреннего трудового распорядка устанавливаются режим работы и время отдыха:

Рабочие дни

В течении календарной недели, например с понедельника по пятницу



Специальные перерывы

Виды работ на которых представляются специальные перерывы для обогрева и отдыха

Выходные дни

Например суббота и воскресенье, должны представляться как правило подряд



Ненормированный день

Перечень должностей работников с ненормированным днем и продолжительность доп. отпуска

Время отдыха и питания

Согласно ст. 108 ТК РФ перерыв не может быть менее 30 мин. и более 2 ч.



Разделения рабочего дня

Порядок введения режима разделения рабочего дня и т.д.



1

Перерывы в течение рабочего дня (смены) условно можно разделить на два вида (ст. 109 ТК РФ):

- не включаемые в рабочее время. Это перерывы для отдыха и питания.
- включаемые в рабочее время. Это перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда.

2

Статья 107 ТК РФ говорит о том, что одним из видов отдыха работника является междусменный отдых. Это период времени между рабочими сменами, когда человек освобожден от исполнения своих должностных обязанностей и может распоряжаться им по своему усмотрению.

3

И для пятидневной рабочей недели, и для шестидневной общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной при пятидневке работодатель определяет сам коллективным договором или ПВТР. Как правило, выходные предоставляются подряд, то есть время отдыха это суббота-воскресенье или воскресенье-понедельник (ст. 111 ТК РФ).

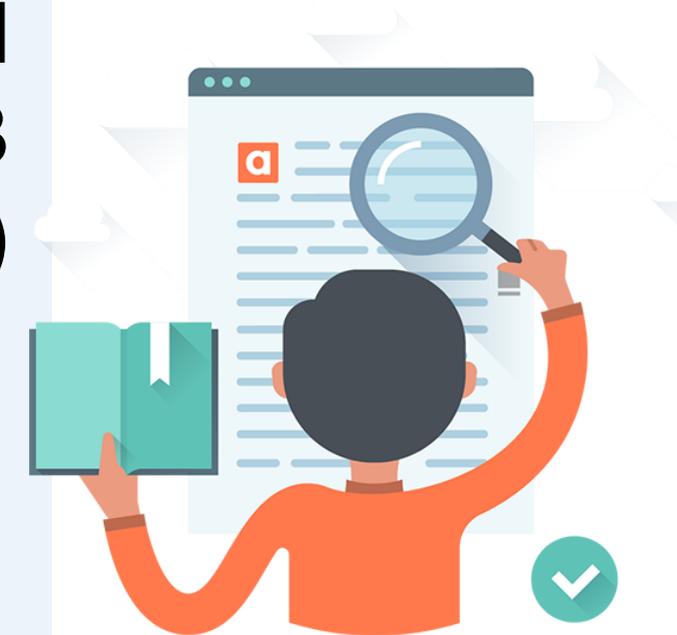
4

Трудовой кодекс определяет несколько дней в году, которые признаются федеральными праздниками и в которые по общему правилу работать запрещено (ст. 112, 113 ТК РФ). Это, в частности, Новогодние каникулы, Рождество Христово, День защитника Отечества, 8-е марта и т.д.

5

Согласно ТК РФ работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка. Основной отпуск исчисляется продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный дополнительный и оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ (Трудовой кодекс РФ)



Статья 252. Основания и порядок установления особенностей регулирования труда

Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, **влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно настоящим Кодексом** либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

Статья 253. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин

Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 320. Сокращенная рабочая неделя

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

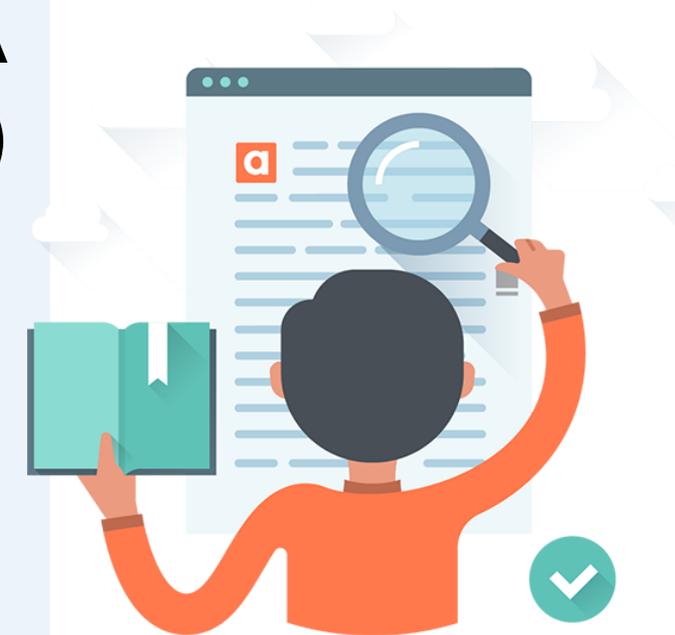
Статья 319. Дополнительный выходной день

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

Статья 321. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА (Трудовой кодекс РФ)



Статья 215. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

1. **Соблюдать требования охраны труда;**
2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
6. **Незамедлительно** поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, **приостановить работу до их устранения;**
7. **Немедленно** извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя **о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей**, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Статья 216. Права работника в области охраны труда

Каждый работник имеет право на:

1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя;
7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
9. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
10. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
11. 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, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
12. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней

1. Проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения.
2. Внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами.
3. Приобретение и монтаж средств сигнализации о нарушении штатного функционирования производственного оборудования, средств аварийной остановки, а также устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении.
4. Устройство ограждений элементов производственного оборудования, защищающих от воздействия движущихся частей, а также разлетающихся предметов, включая наличие фиксаторов, блокировок, герметизирующих и других элементов.
5. Устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.
6. Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и разметки, знаков безопасности.
7. Внедрение систем автоматического контроля уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.
8. Внедрение и (или) модернизация технических устройств и приспособлений, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.

9. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных, щелочных, расплавных и других производственных коммуникаций, оборудования и сооружений.

10. Механизация и автоматизация технологических операций (процессов), связанных с хранением, перемещением (транспортированием), заполнением и опорожнением передвижных и стационарных резервуаров (сосудов) с ядовитыми, агрессивными, легковоспламеняющимися и горючими жидкостями, используемыми в производстве.

11. Механизация работ при складировании и транспортировании сырья, готовой продукции и отходов производства.

12. Механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.

13. Модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью исключения или снижения до допустимых уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

14. Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок дезинфекции, аэрирования, кондиционирования воздуха с целью обеспечения теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений, соответствующего нормативным требованиям.

15. Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников.

16. Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе; расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений.

17. Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой, систем фильтрации (очистки) водопроводной воды.

18. Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты.

19. Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.

20. Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда, тренингов, круглых столов по охране труда.

21. Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда.

22. Приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно обеспечивающих проведение обучения по вопросам безопасного ведения работ, в том числе горных работ, и действиям в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте и (или) дистанционную видео- и аудиофиксацию инструктажей, обучения и иных форм подготовки работников по безопасному производству работ, а также хранение результатов такой фиксации.

23. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).

24. Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором медицинских изделий для оказания первой помощи.

25. Устройство и содержание пешеходных дорог, тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.

26. Организация и проведение производственного контроля.

27. Издание (тиражирование) инструкций, правил (стандартов) по охране труда.

28. Перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников.

29. Проектирование и обустройство учебно-тренировочных полигонов для отработки работниками практических навыков безопасного производства работ, в том числе на опасных производственных объектах.

30. Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах.

31. Приобретение систем обеспечения безопасности работ на высоте.

32. Разработка и приобретение электронных программ документооборота в области охраны труда в электронном виде с использованием электронной подписи или любого другого способа, позволяющего идентифицировать личность работника, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

33. Приобретение приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающего дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ.

Спасибо за внимание!

