

## **Тема 2. Законодательство по охране труда.**

Законодательство РФ об охране труда отражено в следующих документах:

- 1) Конституция РФ;
- 2) Трудовой кодекс РФ;
- 3) Федеральные законы и нормативно-правовые акты;
- 4) Законы и нормативные акты субъектов РФ.

### **Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:**

1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья, материалов.

2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

3. Применение прошедших обязательную сертификацию средств индивидуальной и коллективной защиты.

4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа на рабочем месте, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8. Проведение специальной оценки условий труда.

9. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров.

10. Не допущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

11. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

12. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

13. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

14. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

15. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

16. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти.

### **Обязанности в работки в области охраны труда:**

1. Соблюдать требования охраны труда.

2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

3. 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.

4. Работник, не прошедший проверку знаний требований охраны труда при обучении, обязан после этого пройти повторную проверку знаний в срок не позднее одного месяца.

5. 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.

6. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

### **Коллективный договор. Содержание коллективного договора.**

#### **Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.**

**Коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

**Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.**

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора.

#### **Финансирование мероприятий**

#### **по улучшению условий и охраны труда.**

В статье 226 Трудового кодекса РФ отражены нормы и порядок финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является участие государства в финансировании мероприятий по охране труда. Для реализации этого направления государственной политики органы государственной власти РФ в сфере охраны труда наделены полномочиями разрабатывать и реализовывать федеральные целевые и отраслевые программы улучшения условий и охраны труда и определять расходы на охрану труда за счет средств федерального бюджета.

Органы государственной власти субъектов РФ полномочны принимать участие в разработке и реализации федеральных целевых программ, разрабатывать и утверждать территориальные целевые программы улучшения условий и охраны труда и определять расходы на охрану труда за счет средств бюджета субъектов РФ.

#### **Финансирование мероприятий по охране труда осуществляется:**

1. За счет бюджетных средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников.

2. За счет средств работодателей.
3. За счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Работники организации не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

### **Трудовой договор. Содержание трудового договора.**

#### **Срок трудового договора.**

Трудовые отношения возникают между работодателем и работником на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ, который является основой их правоотношений.

**Трудовой договор** – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

#### **Основными признаками трудового договора являются:**

1. Обязанность работника лично выполнять определенную трудовую функцию работу по определенной должности, специальности или квалификации.
2. Обязанность работника соблюдать правила внутреннего распорядка организации, а в случае его нарушения нести дисциплинарную ответственность.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста **16 лет**.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста **14 лет**, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

#### **В трудовом договоре указываются:**

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

**Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:**

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие

основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия трудового договора могут быть изменены только **по соглашению сторон** и в **письменной форме**.

Трудовые договоры могут заключаться:

1. На **неопределенный срок**.

2. На **определенный срок не более 5 лет** (срочный трудовой договор).

**Срочный трудовой договор** заключается, 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.

Трудовой договор заключается в **письменной форме**, составляется в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

### **Права работника на труд, отвечающий требованиям охраны труда**

**Каждый работник имеет право на:**

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, 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;

- 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;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр 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 настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**Обязательные предварительные  
и периодические осмотры (обследования).**

**Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников** организации проводятся в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н «Об утверждении Перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (далее приказ Минздравсоцразвития России N 302н).

**Порядок проведения обязательных медосмотров** устанавливает правила проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) лиц, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также на работах, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медосмотров в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

**Обязательные предварительные медосмотры (обследования)** при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работы, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний.

**Обязательные периодические медосмотры (обследования) проводятся в целях:**

- динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления заболеваний, начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска по развитию профзаболеваний;
- выявления заболеваний, состояний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, а также работ при выполнении

которых обязательно проведение предварительных и периодических медосмотров (обследований) работников в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний;

- своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников;

- своевременного выявления и предупреждения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний;

- предупреждения несчастных случаев на производстве.

Предварительные и периодические медосмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право на проведение обязательных медосмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности.

#### **Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.**

**Средства индивидуальной защиты (СИЗ)** – это средства, используемые работниками для предотвращения или уменьшения воздействия вредных и опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Средства индивидуальной защиты применяют в тех случаях, когда безопасность труда не может быть обеспечена конструкцией оборудования, организацией производственного процесса и средствами коллективной защиты.

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Приобретение средств индивидуальной защиты осуществляется **за счет средств работодателя**. Допускается приобретение работодателем средств индивидуальной защиты во временное пользование по договору аренды.

#### **Режим рабочего времени и время отдыха.**

**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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

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

**Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.**

#### **Виды времени и отдыха, предоставляемые работникам**

В ст. 106 ТК РФ **время отдыха** определяется как время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Это определение свободного от работы времени, т. е. всего календарного времени, не занятого работой. Оно полностью не может регулироваться нормами трудового права.

Виды времени и отдыха:

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

#### **Сроки извещения работника о предстоящем отпуске.**

По действующим правилам очередность предоставления оплачиваемых отпусков ежегодно определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем и обязательным как для него, так и для работника.

Как известно, работник должен быть извещен о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала. При этом извещение работника о начале отпуска должно содержать конкретную дату начала отпуска. Д

Для извещения работника о предстоящем отпуске издается приказ, с которым его должны ознакомить не позднее чем за две недели до начала отпуска.

#### **Виды дисциплинарных взысканий.**

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

#### **Продолжительность рабочего времени в неделю для инвалидов I или II группы.**

Согласно ст. 92 Трудового кодекса РФ для работников, являющихся инвалидами I или II группы, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю. При этом оплата труда производится на уровне оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Однако если инвалид работает менее 35 часов в неделю, то зарплата начисляется ему пропорционально отработанному времени.

#### **Регламентация работы в выходной и нерабочий, праздничный день.**

Выходными днями считаются те дни, в которые сотруднику предоставляется его законное право на отдых. Обычно одним из таких дней является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе ими могут быть суббота и воскресенье, при шестидневной – только воскресенье.

Но, в зависимости от рода деятельности предприятия и его внутренних правил, дни могут меняться, и они могут выпасть на будни. Праздничными считаются те даты, для которых законодательно утвержден государственный или религиозный праздник. Когда праздник и выходной накладываются друг на друга, то последний переносится на следующий рабочий день после праздника. Привлекать работников к труду в выходные и праздники запрещено. Но существует ряд случаев, когда это допускается.

Если существует необходимость привлечения сотрудника в выходные или праздники, то необходимо составить некий комплект документов, которые этот сотрудник должен подписать.

А именно:

- уведомление о привлечении на работу. В таком документе работнику дается право выбора: идти или нет на работу. В том случае, если он подписывает данный документ, то таким образом он выражает свое согласие выйти на рабочее место в выходной или праздник;

- приказ о привлечении на работу в выходные и праздники. Этот нормативный документ составляется на основании подписанного уведомления.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Существуют категории людей, которых нельзя привлекать к трудовой деятельности в нерабочее время: беременные женщины; сотрудники, не достигшие 18 лет. Кроме того, существуют ограничения по вызову на службу отдельных категорий граждан: инвалиды; женщины, имеющие одного или нескольких детей в возрасте до трех лет. Их нельзя привлечь без их письменного согласия и если существуют медицинские ограничения по состоянию здоровья.

#### **Регламентация работы в ночное время.**

Трудовой кодекс определяет время в промежутке с 22 до 6 часов как ночное (ст. 96). В общем случае законодатель устанавливает продолжительность ночного труда меньше на 1 час по сравнению с нормальной. Это уменьшение не требует отработки в последующие периоды. Однако ТК РФ предусматривает ситуации, когда длительность ночного труда может быть равна нормальной:

- занятость работника в режиме сокращенной рабочей недели;
- наем работника для труда именно в ночное время;
- объективные требования условий труда или сменный режим при 6-дневной рабочей неделе.

#### **Запрещено использовать ночью труд беременных женщин и подростков до 18 лет (ст. 96 ТК РФ).**

С письменного согласия работника наниматель может использовать в условиях ночной занятости труд:

- женщин, у которых есть дети до 3 лет;
- инвалидов (для этой группы обязательно отсутствие медицинских противопоказаний);
- одиноких родителей и опекунов с детьми до 5 лет;
- родителей, имеющих детей-инвалидов;
- работников, которые по медицинскому заключению ухаживают за тяжелобольными членами семьи.

Работники из перечисленных групп имеют право отказаться от ночной работы. А в случае согласия они должны в письменной форме подтвердить, что уведомлены работодателем о своем законном праве не работать ночью.