



ЧОУ ДПО «Учебный центр «Академия Безопасности»

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**Раздел 1.
Основы охраны труда**

**Лекция 4. Основные положения
трудового права**

Вопрос №1.

**Законодательные основы
трудовых отношений.**

Основные понятия трудового права

Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель — физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Основополагающий принцип трудового права — принцип свободы труда. Свобода труда означает, что только гражданин определяет, где ему проявить свои знания и способности.

Принудительный труд — это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия).

В Конституции Российской Федерации (ст. 37) 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 осуществляется:

- 1) трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- 2) нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:
 - указами Президента Российской Федерации;
 - постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
 - 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, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Вопрос №2.

Трудовой договор.

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 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.



Содержание трудового договора —

это описанная совокупность всех его условий.

Какие условия должен и может содержать трудовой договор, определяется разделом III Трудового кодекса РФ (ст. 57).

Разделами IV и V регулируется рабочее время и время отдыха работников.

Испытание работника **при приеме на работу** может быть предусмотрено в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре этого условия означает, что работник принят на работу без испытания.

При **неудовлетворительном результате испытания** работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня с указанием причин.



Гражданско-правовой

Договор является официальным документом, который представляет собой соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.



По гражданско-правовому договору

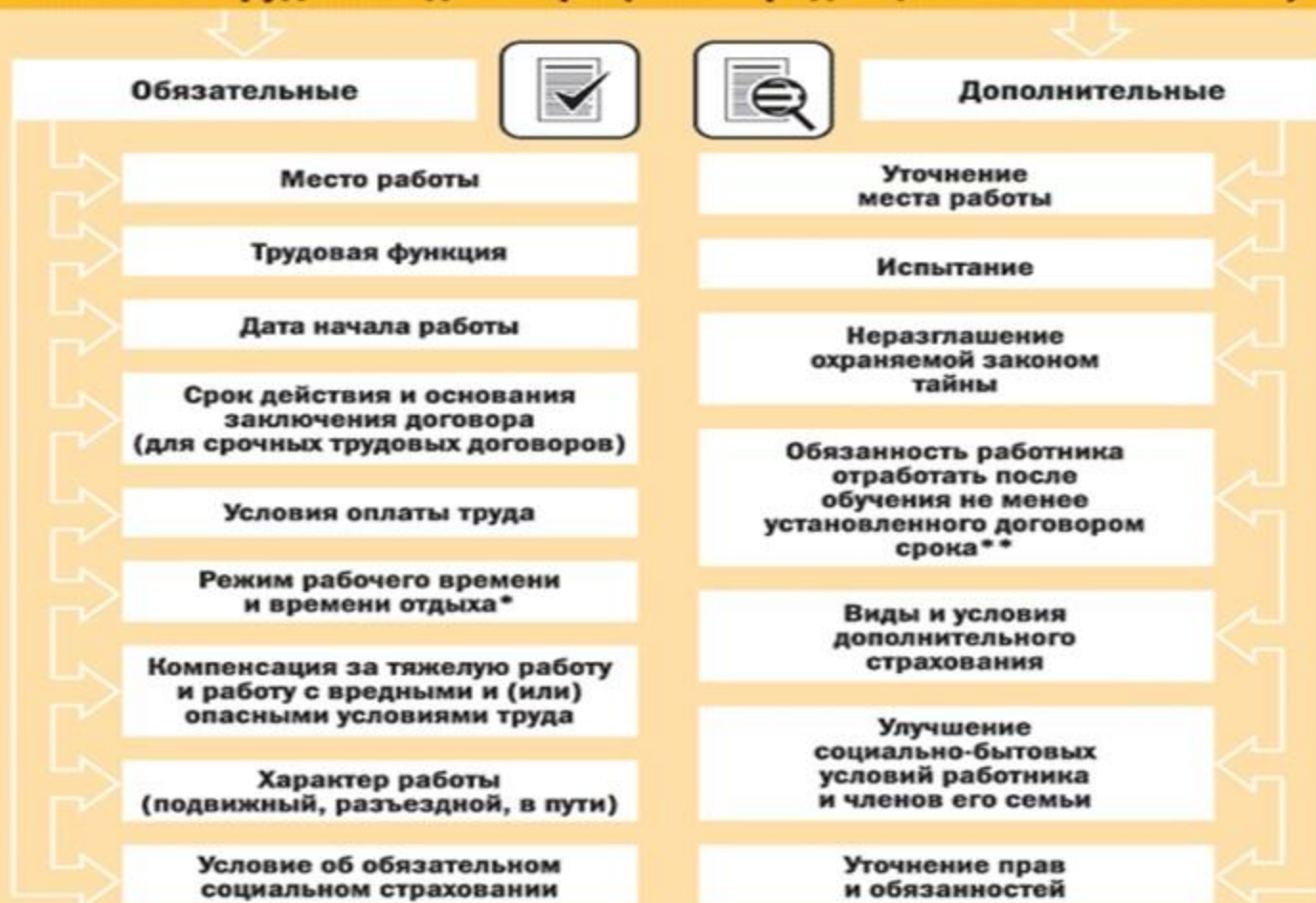
гражданин осуществляет свои гражданские права по своей воле и в своих интересах.

При этом:

- выполняет трудовой заказ в удобное для себя время, не подчиняясь трудовому распорядку организации;
- выполняет конкретную работу, порученную заказчиком;
- связан только конечным сроком выполнения заказчиком;
- связан только конечным сроком выполнения заказа.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Условия трудового договора (новая редакция статьи 57 ТК РФ)



* Если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя.

** Если обучение проводилось за счет средств работодателя.

Вопрос №3.

Дисциплина труда.

Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.



Испытание не устанавливается при трудоустройстве для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;

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 имеющие госуд. аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня окончания образов. 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 ТД на срок до двух месяцев; иных лиц, в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором (ст. 70 ТК РФ).

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Срок испытания не может превышать 3 месяцев,
для руководителей организаций , главных бухгалтеров – 6 месяцев.

При заключении трудового договора на срок от 2-х до 6-ти месяцев –
испытание не может превышать 2-х недель.



ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Трудовой договор может быть заключен с лицами,
достигшими:

- 16 лет;
- 15 лет (в случае получения основного общего образования либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения) для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью-;
- 14 лет с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения;
- не достигшими 14 лет в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.



В трудовую книжку вносят сведения :

- **о работнике;**
- **о выполняемой им работе;**
- **о переводах на другую постоянную работу;**
- **об увольнении работника;**
- **основания прекращения трудового договора**

Образец заполнения трудовой книжки работника (разворот)

				СВЕДЕНИЯ О РАБОТЕ	АТ-VI № 5201729
№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, о переводах на другую работу и об увольнении (с указанием причин и со ссылкой на статью, пункт закона)	На основании чего внесена запись (документ, его дата и номер)
	число	месяц	год		
1	2			3	4
4	17	06	2006	Принят в административно-хозяйственный отдел на должность инженера	Приказ от 17.06.2006 №59-к
5	30	09	2008	Уволен по собственному желанию, пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации Секретарь ПЕЧАТЬ Гончарова Н.И. Гончарова Сидоров	Приказ от 30.09.2008 №77-к
				Общество с ограниченной ответственностью «Планета» (ООО «Планета»)	
6	30	09	2008	Переведен 21.04.2007 на должность старшего инженера того же отдела Секретарь ПЕЧАТЬ Гончарова Н.И. Гончарова Сидоров	Приказ от 21.04.2007 №38-к

Вопрос №4.

**Особенности заключения
трудового договора.**

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Прием на работу оформляется приказом работодателя. Приказ работодателя объявляется работнику под роспись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и оформляется не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Изменение условий трудового договора допускается по соглашению сторон трудового договора.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

Вопрос №5.

**Особенности расторжения
трудового договора.**

Статья 80 ТК РФ

Расторжение трудового договора по инициативе работника

предупредить
в письменной форме
за 2 недели

по соглашению сторон
может быть расторгнут
до истечения срока

до истечения срока
работник может
отозвать свое заявление

в последний день работодатель обязан выдать работнику

- трудовую книжку
- произвести окончательный расчет

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: (Статья 81 ТК РФ).

- 1) Ликвидация организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.
- 2) Сокращение численности или штата работников организации (индивидуального предпринимателя).
- 3) Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.
- 4) Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).
- 5) Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
- 6) Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.
- 7) Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

- 8) Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.
- 9) Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации. Другие работники не могут быть уволены по данному основанию.
- 10) Однократное грубое нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.
- 11) Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.
- 13) Предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации (например, с членами правления ОАО) по дополнительным основаниям, если эти основания прямо установлены трудовым договором.
- 14) В других случаях, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Вопрос №6.

Рабочее время.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка предприятия и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК, законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.



Нормальная
продолжительность
рабочего времени не
может превышать
40 часов в неделю

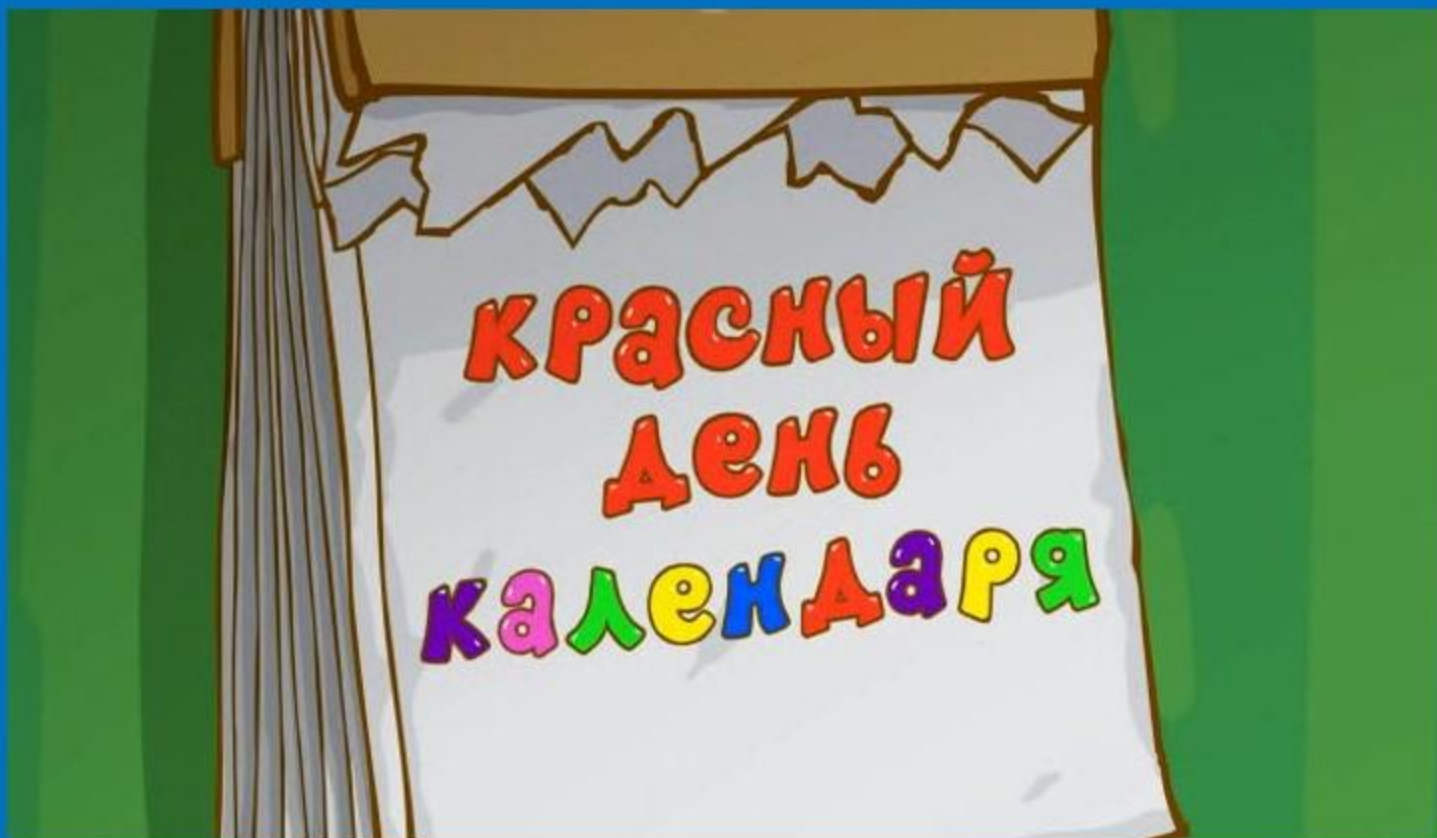


**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Категория работников	Продолжительность рабочего времени	Основание
Работники в возрасте до 16 лет	24 часа в неделю	Статья 92 ТК РФ
Работники в возрасте от 16 до 18 лет	35 часов в неделю	Статья 92 ТК РФ
Инвалиды 1 или 2 группы	35 часов в неделю	Статья 92 ТК РФ
Работники занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.	36 часов в неделю	Статья 92 ТК РФ
Учащиеся до 16 лет	12 часов в неделю	Статья 92 ТК РФ
Учащиеся от 16 до 18 лет	17,5 часов в неделю.	Статья 92 ТК РФ

СТАТЬЯ 95 ТК РФ

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.



СТАТЬЯ 96 ТК РФ: Работа в ночное время

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 час без последующей отработки.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений и других категорий работников в соответствии с ТК и иными федеральными законами.



С письменного согласия работников и при условии, если такая работа не запрещается им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, **могут привлекаться к работе в ночное время** только:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей – инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- опекуны, воспитывающие детей в возрасте до 5 лет.



- работа на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 ТК).

СТАТЬИ 97, 99, 101 ТК РФ.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

По инициативе работодателя может производиться:

- сверхурочная работа (ст. 99 ТК)



Вопрос №7.

Время отдыха.

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Статья 107 ТК РФ. Виды времени отдыха

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

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Статья 108. Перерывы для отдыха и питания

Перерыв для отдыха и питания - не более 2 часов и не менее 30 минут.

Статья 110. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха - не менее 42 часов.

Статья 112. Нерабочие праздничные дни

Нерабочими праздничными днями в РФ являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

Ст. 115 ТК РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

28 календарных дней

Более 28 календарных дней предоставляется:

- педагогическим работникам образовательного учреждения — на основании ст. 334 ТК РФ;
- работникам в возрасте до 18 лет — на основании ст. 267 ТК РФ;
- инвалидам — на основании ст. 23 ФЗ РФ «О социальной защите инвалидов в РФ»;
- федеральным государственным служащим — в соответствии со ст. 31 ФЗ «Об основах государственной службы РФ».



Вопрос №8.

**Правила внутреннего
трудового распорядка.**

Правила внутреннего трудового распорядка состоят из следующих разделов:

1. Общие положения;
2. Порядок приема и увольнения;
3. Основные права и обязанности работников;
4. Основные права и обязанности работодателя;
5. Режим рабочего времени;
6. Время отдыха;
7. Меры морального и материального поощрения;
8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины;
9. Заключительные положения.



Вопрос №9.

Дисциплинарные взыскания.

Виды дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение.



Вопрос №10.

**Особенности регулирования
труда женщин.**

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Применение труда женщин: ОГРАНИЧИВАЕТСЯ

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

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



ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Беременным женщинам **снижаются** нормы выработки, нормы обслуживания либо переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, **продлить срок действия трудового договора** до окончания беременности.



Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению 1 дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.



ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за искл. увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Работнику, имеющему 2 или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором

может



устанавливаться

Дополнительный
отпуск
без сохранения
заработной платы –
14 календарных
дней

Вопрос №11.

**Особенности
регулирования труда
работников в возрасте
до 18 лет.**

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
- на подземных работах,
- на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами);
- по переноске и передвижению тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Медицинские осмотры (обследования) лиц в возрасте до 18 лет проводятся ежегодно.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Вопрос №12.

Заработная плата.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА -

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД В ЗАВИСИМОСТИ ОТ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКА, СЛОЖНОСТИ, КОЛИЧЕСТВА, КАЧЕСТВА И УСЛОВИЙ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ



ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ, РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ, ОПАСНЫМИ И ИНЫМИ ОСОБЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, ПРОИЗВОДИТСЯ В ПОВЫШЕННОМ РАЗМЕРЕ.

Вопрос №13.

Социальное партнерство.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



ТК РФ определяет социальное партнерство в сфере труда как **систему взаимоотношений между работниками** (представителями работников), **работодателями** (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

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

Положения коллективного договора

“Напоминания”

Воспроизводят наиболее важные нормы законодательства

“Улучшения”

Устанавливают дополнительные гарантии работникам

“Разъяснения”

Разрешают спорные вопросы, восполняют пробелы в законодательстве

Вопрос №14.

**Компенсации за тяжелую
работу и работу с вредными или
опасными условиями труда.**

КЛАССИФИКАЦИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА

- Оптимальные условия труда (1 класс)
- Допустимые условия труда (2 класс)
- Вредные условия труда (3 класс):
 - 1 степень 3 класса (3.1)
 - 2 степень 3 класса (3.2)
 - 3 степень 3 класса (3.3)
 - 4 степень 3 класса (3.4)
- Опасные (экстремальные) условия труда (4 класс)

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

ВИД ГАРАНТИИ ИЛИ КОМПЕНСАЦИИ	ОСНОВАНИЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ	РАЗМЕРЫ ГАРАНТИЙ ИЛИ КОМПЕНСАЦИЙ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ КЛАССА УСЛОВИЙ ТРУДА, УСТАНОВЛЕННОГО ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА						
		1	2	3.1	3.2	3.3	3.4	4
Повышенный размер оплаты труда, %	Статья 147 ТК РФ	—	—	4	4	4	4	4
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, календарных дней	Статья 117 ТК РФ	—	—	—	7	7	7	7
Сокращенная продолжительность рабочего времени, часов	Статья 92 ТК РФ	—	—	—	—	36	36	36

Вопрос №15.

**Органы по рассмотрению
индивидуальных трудовых споров.**

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Трудовой спор – это спор об установлении нового трудового субъективного права, а также спор между сторонами относительно объема их взаимных прав и обязанностей, уже установленных в нормативных правовых актах и трудовом договоре.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявляющим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Согласно ст. 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами в пределах предоставленных им прав.

Вопрос №16.

**Порядок рассмотрения трудовых
споров.**

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



Трудовые споры
подразделяются на
исковые и неисковые,
на индивидуальные и
коллективные.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Определить подведомственность трудового спора – значит установить юридический орган, который уполномочен разбирать конкретный трудовой спор и вынести по нему решение, обязательное для сторон. Так, КТС подведомственны все индивидуальные трудовые споры искового характера, за исключением тех, которые могут быть разрешены непосредственно в суде.



Список литературы:

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ.
2. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ).
3. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
4. Федеральный закон от 01.05.1999 N 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений».
5. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162 «Об утверждении Перечня тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»;
6. СанПиН 2.2.0.555–96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин».
7. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет».

**СПАСИБО
ЗА ВНИМАНИЕ!**