

спортМастер

СПОРТИВНЫЕ ТОВАРЫ

**РАЗДЕЛ 1
ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДА**

**ТЕМА 1.1
ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА**



Человек в процессе своей деятельности постоянно включается в чрезвычайно многообразные отношения и сферы общественной жизни.

Деятельность – это вид активности, направленный на такое изменение внешней среды и самого человека, в результате которого получается нечто новое.

Любой вид деятельности предполагает наличие и взаимосвязь следующих компонентов:

- человека (или субъекта) с его целями, ценностями, знаниями и навыками;
- операций целесообразной деятельности;
- объектов, на которые направлена деятельность субъекта в процессе этих операций.

Все усилия человека завершаются результатом или продуктом деятельности.

Труд целесообразная, сознательная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества. В процессе этой деятельности человек при помощи орудий труда осваивает, изменяет и приспособливает к своим целям предметы природы, использует механические, физические и химические свойства предметов и явлений природы и заставляет их взаимно влиять друг на друга для достижения заранее намеченной цели.

Производственная деятельность – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено. Либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Безопасность производственной деятельности персонала зависит от состояния организации рабочего места, оборудования, технологической оснастки и приемов труда работающего.

Безопасность производственного процесса – это свойство данного процесса сохранять его безопасное состояние при протекании в заданных режимах в течение установленного времени.



Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к заболеванию или снижению трудоспособности.

Факторы производственной среды и трудового процесса

- Химический.
- Биологический.
- Аэрозоли.
- Шум.
- Инфразвук.
- Ультразвук.
- Вибрация общая.
- Вибрация локальная.
- Неионизирующие излучения.
- Ионизирующие излучения.
- Микроклимат.
- Световая среда.
- Тяжесть труда.
- Напряженность труда.

• *Опасный производственный фактор* – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме. (ТК РФ)

• *Травма* является результатом несчастного случая на производстве.

• *Несчастный случай* – это случай воздействия опасного производственного фактора на работающего при выполнении им трудовых обязанностей.

• *Отравление профессиональное* – это нарушение здоровья человека в результате непродолжительного действия вредных веществ на дыхательные пути, пищеварительный тракт, кожу.



Физические факторы:

- движущиеся машины и механизмы, подвижные элементы машин и оборудования, передвигающиеся изделия, заготовки, материалы;
- запыленность и загазованность воздушной среды;
- отклонение от нормы параметров микроклимата;
- повышенный уровень шума, ультразвука, инфразвука;
- повышенный уровень вибрации;
- электрический ток и статическое электричество;
- электромагнитное излучение, повышенный уровень магнитной и электрической составляющих;
- ионизирующее излучение;
- недостатки освещения, его пульсация, повышенное инфракрасное и ультрафиолетовое излучение.

Химические факторы:

- обще токсические;
- раздражающие;
- сенсibiliзирующие;
- канцерогенные;
- мутагенные, влияющие на репродуктивную функцию человека.

Химическая авария – это нарушение технологических процессов на производстве, приводящее к выбросу аварийных химически опасных веществ в атмосферу в количествах, представляющих опасность для жизни и здоровья людей, функционирования биосферы.

Биологические факторы – это микроорганизмы, воздействие которых вызывает заболевания.

Психофизиологические факторы:

- физические перегрузки (статические, динамические, гиподинамия);
- нервно-психические перегрузки (умственное перенапряжение, перенапряжение анализаторов, эмоциональные перегрузки, монотонность труда).



Работа в опасных условиях допускается в крайних случаях, например при чрезвычайных ситуациях, локализации и ликвидации аварии, проведении спасательных работ, когда не проведение работы грозит катастрофическими последствиями, человеческими и большими материальными потерями.

В зависимости от тяжести и напряженности труда, степени вредности или опасности условий труда определяется размер заработной платы, продолжительность отпуска, размер доплат и ряд других устанавливаемых льгот, призванных компенсировать отрицательные для человека последствия трудовой деятельности.

В рабочей зоне необходимо обеспечить такие уровни негативных факторов, которые не вызывают ухудшения состояния здоровья человека, заболеваний.

Предельно допустимый уровень (ПДУ) – это максимальное значение негативного фактора, который, воздействуя на человека (изолированно или в сочетании с другими факторами) в течение рабочей смены воздействует ежедневно, на протяжении всего периода трудового стажа, не вызывает у него и у его потомства биологических изменений, в том числе заболеваний, а также психологических нарушений (снижения интеллектуальных и эмоциональных способностей, умственной работоспособности).

Социальное значение охраны труда заключается в содействии росту эффективности общественного производства путем непрерывного совершенствования и улучшения условий труда, повышения его безопасности, снижения производственного травматизма и заболеваемости.

Экономическое значение охраны труда определяется эффективностью мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда и является экономическим выражением социального значения охраны труда.

Потенциальная опасность и риск.

Любая деятельность, как производственная, так и бытовая, потенциально опасна.

Совокупность условий взаимодействия человека и производственной среды, при которых потенциальные опасности превращаются в реальные называются обстоятельствами, а непосредственные события, следствием которых стал несчастный случай или авария – причинами несчастных случаев и аварий.

Безопасность производственной деятельности – это такое состояние производственных процессов, при котором отсутствует недопустимый риск, связанный с возможностью нанесения ущерба технологическому процессу, имуществу, здоровью работников и третьих лиц, окружающей среде.

Обеспечение безопасности труда как части безопасности производственной деятельности является важнейшей составной частью охраны труда.

спортМастер

СПОРТИВНЫЕ ТОВАРЫ

ТЕМА 1.2
ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА



Безопасность труда – это состояние деятельности, при которой с определенной вероятностью исключено проявление опасностей, а уровень риска деятельности не превышает приемлемый уровень.

Поэтому под безопасностью следует понимать комплексную систему мер защиты человека и среды его обитания от опасностей, формируемых конкретной деятельностью. Комплексную систему безопасности формируют нормативно-правовые, организационные, экономические, технические, санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические меры.



Невозможность достижения абсолютной производственной безопасности предопределило введение понятия приемлемого (допустимого) риска.

Приемлемый (допустимый) риск – это такая минимальная величина риска, которая достижима по техническим, экономическим и технологическим возможностям. Таким образом, приемлемый риск представляет собой некоторый компромисс между уровнем безопасности и возможностями его достижения.

Экономические возможности повышения безопасности технических систем и снижения величины приемлемого риска ограничены. Затрачивая большие финансовые средства на повышение безопасности технических систем, можно нанести ущерб социальной сфере производства. Уменьшая соответственно средства, выделяемые на приобретение спецодежды, медицинское обслуживание, заработную плату и т. д.

Уровень приемлемого риска определяется в результате учета всех обстоятельств – технических, технологических, социальных и рассчитывается в результате оптимизации затрат на инвестиции в техническую и социальную сферу производства.

Величина приемлемого риска зависит от вида отрасли производства, профессии, вида негативного фактора, которым он определяется. Для потенциально опасных отраслей производства (например, угольной промышленности), опасных профессий (горноспасателей, пожарных и т. д.) величина приемлемого риска выше, нежели для отраслей и профессий, где количество опасных факторов меньше и уровень вредных факторов ниже.



Любая деятельность, как производственная, так и бытовая, потенциально опасны.

Потенциальная опасность – это скрытая от человека опасность, которая в определенных условиях реализуется в виде травм или заболеваний.

Вероятность превращения потенциальной опасности в реальную зависит от взаимного расположения в пространстве и времени человека и опасной зоны.

При этом возможны три основных варианта:

- зона действия опасностей не совпадает с местонахождением человека;
- зона действия опасностей частично совпадает с местонахождением человека;
- зона действия опасностей совпадает с местонахождением человека.

Если за критерий возможных негативных последствий принять риск, определяемый вероятностью проявления опасности во время пребывания человека в опасной зоне, то:

в первом случае риск исключен полностью, так как человек не имеет контакта с опасностями;

во втором случае риск повреждения здоровья человека возможен только в случае совпадения зоны действия опасностей по месту и по времени с местом пребывания человека или его органов;

в третьем случае можно говорить о 100%-м риске повреждения здоровья человека.

Во втором и в третьем случаях снизить уровень опасности, исключить или уменьшить риск можно, применяя специальные средства защиты, проводя организационные мероприятия и обучая персонал специальным приемам труда и правилам личного поведения.



Принципы безопасности труда делятся на следующие группы:

- ориентирующие – основополагающие принципы, направляющие технологов, конструкторов, проектировщиков и организаторов производства на определение области поиска и методологии решения задач безопасности производственной деятельности персонала;
- управленческие – предоставляющие возможность руководству предприятия на основе законодательных и нормативных актов построить организационную структуру и систему управления безопасностью с четким распределением обязанностей, контролем, обратной связью и ответственностью должностных лиц за работу по обеспечению безопасности производственной деятельности персонала предприятия;
- организационные – включающие подбор и обучение кадров, нормирование труда и отдыха, организацию рабочих мест с учетом эргономики;
- технические – предусматривающие комплекс типовых технических решений обеспечения максимальной безопасности функционирования оборудования и технологических процессов;

Принцип гуманизации подразумевает, что при проектировании технологических процессов, оборудования, организации труда центром внимания должны быть человек, его безопасность, удобство работы, тепловой и физиологический комфорт. Необходимо оценивать физические и психофизиологические возможности человека в процессе труда, его реакции на изменение обстановки, возможность контроля информации, удобство рабочей позы, расположение органов управления, соответствие тяжести и напряженности труда нормируемым величинам.

Ориентиры гуманизации труда:

- обеспечение приоритетной роли работника в процессе труда;
- совершенствование организационно-технического и социально-экономического содержания трудового процесса;
- улучшение условий труда;
- улучшение мотивации и стимулирования;
- улучшение социально-психологического климата и духовно-нравственное воспитание;
- развитие сотрудничества и социального партнерства.



Классификация опасных и вредных факторов облегчает и систематизирует их идентификацию.

Категорирование работ по тяжести и напряженности труда накладывает определенные ограничения на параметры микроклимата и производственный шум.

Категорирование зрительных работ по величине объектов по санитарным нормам требует соответственной величины санитарно-защитных зон для снижения негативного влияния предприятий на непромышленные зоны. Классификация помещений по опасности поражения током позволяет применить в соответствии с правилами устройства и правилами технической эксплуатации электроустановок соответствующее условиям эксплуатации электрооборудование и средства защиты от поражения током.

Категорирование помещений по взрывопожарной опасности регламентирует выбор соответствующего класса огнестойкости зданий и сооружений, оборудования, этажность зданий и площадь этажа между противопожарными преградами, количество эвакуационных выходов и расстояние между ними, применение средств сигнализации и пожаротушения.

Стандартизация регламентирует на государственном уровне обязательные для выполнения требования, нормы и конкретные решения по обеспечению безопасности производственной деятельности. Системе стандартов безопасности труда (ССБТ).

Стремление получить данные для предвидения и возможного предупреждения несчастного случая вызвали в практике работы предприятий появление монографического метода анализа производственного травматизма, предусматривающего детальное исследование всего комплекса условий труда, в которых произошел несчастного случая: трудового и технологического процесса, рабочего места, основного и вспомогательного оборудования, средств защиты и т.д.



Экономический метод изучения травматизма – это определение потерь, вызванных производственным травматизмом, а также оценка социально-экономической эффективности мероприятий по предупреждению несчастного случая.

Наиболее полные и объективные результаты получают при комплексном сочетании рассмотренных методов.

спортМастер

СПОРТИВНЫЕ ТОВАРЫ

ТЕМА 1.3
ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОХРАНЫ
ТРУДА



Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия

Основная цель охраны труда – сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, сформулирована и закреплена законом в Трудовом кодексе РФ.

Основной **принцип** достижения этой цели – системность и всеобщность различного рода мероприятий, в качестве основных групп которых Трудовым кодексом РФ выделены правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Социальной сущностью охраны труда является поддержание здоровья и трудоспособности экономически активного населения на максимально возможном уровне, а также социальная защита пострадавших на производстве и членов их семей.

Экономической сущностью охраны труда является минимизация потерь общества при ведении им производственной деятельности путем предотвращения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости



Возможность получения в процессе труда заболевания и/или травмы, включая смертельную, имеет свои дополнительные к медико-биологическим последствиям (увечье, инвалидность, смерть) негативные социальные последствия. Это и есть опасности труда, как социального отношения.

К ним относятся частичная или полная утрата работоспособности, профессиональной трудоспособности, общей трудоспособности.

Постоянная или длительная утрата трудоспособности может быть полной, когда работник потерял способность к выполнению профессионального труда на предприятиях, в учреждениях, т.е. признан МСЭ инвалидом I или II группы.

Основные принципы обеспечения охраны труда соотносятся с общими принципами обеспечения безопасности, защиты от случайных неблагоприятных событий.

Основные принципы обеспечения охраны труда включают в себя основные принципы обеспечения безопасности труда, но дополняются мерами социальной защиты.

Первый и фундаментальный принцип охраны труда – предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. все мероприятия охраны труда и всех ее частей, например, безопасности труда, гигиены труда, направлены на это.

Вовремя предотвратить – вот **главная цель, главная задача и основной принцип** ее реализации в охране труда.

Второй фундаментальный принцип охраны труда – готовность к защите пострадавших. он вытекает из невозможности обеспечения абсолютной безопасности.

Этот принцип играет исключительную роль в охране труда. В настоящее время в нашей стране, как в большинстве развитых стран мира, он реализуется через систему обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Первым практическим шагом, который необходимо осуществить, исходя из требований основного принципа обеспечения охраны труда, являются организация и реализация превентивных мер, профилактика производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.



Определение безопасности и безопасности труда неразрывно связано с понятием *недопустимый риск*.

Недопустимый (неприемлемый) риск: уровень риска, установленный административными или регулирующими органами как максимальный, при достижении которого необходимо принять меры по его устранению.

Охрана труда, как некоторая подсистема обеспечения безопасности трудовой деятельности отдельного члена общества и производственной деятельности общества в целом, также неразрывно связана с понятием риска, который в данной отрасли человеческой деятельности часто называют *социально приемлемым риском* (это такой низкий уровень смертности, травматизма или инвалидности людей, который не влияет на экономические показатели предприятия).

В рамках превентивных мер необходимо полное выполнение всех необходимых мероприятий безопасности труда, а также мероприятий социального партнерства работодателя и работников по охране труда. В эти мероприятия входит и обучение работников, и стимулирование их внутренней мотивации на безопасный труд. Таким образом, обеспечение безопасности труда и социального партнерства работников с работодателем являются важнейшими мерами профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Для реализации второго основного принципа охрана труда предлагает целый комплекс мероприятий по минимизации последствий проявления профессиональных рисков в форме **социальной защиты** работников, работающих в неблагоприятных условиях труда или пострадавших на производстве в результате тех проявлений производственных опасностей, которые не удалось предотвратить комплексом профилактических мер.

В рамках второго основного принципа охраны труда, ее мероприятиями предусматриваются:

- компенсации работникам за тяжелые, вредные и опасные условия труда;
- возмещение вреда пострадавшему причинителем вреда;
- реабилитация трудоспособности пострадавших.



Стремясь к минимизации затрат общества на все вышеизложенные мероприятия, предусматривается и реализуется обязательное социальное страхование профессиональных рисков – несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Социальное страхование включает в себя обязательное пенсионное страхование, коллективное страхование от несчастных случаев, страхование риска потерять работу и др.

Социальное страхование включает в себя:

- **Индивидуальное.**
- **Коллективное.**
- **Страхование от потери работы** – берет на себя почти целиком государство и осуществляет его через страховые компании. Такое страхование Компенсирует ущерб рабочим и служащим, вызванный потерей работы из-за сокращения штатов или ликвидации предприятия.

спортМастер

СПОРТИВНЫЕ ТОВАРЫ

ТЕМА 1.4
ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА



Законодательство РФ по охране труда (ОТ) состоит из соответствующих норм Конституции РФ, Трудового кодекса РФ и издаваемых в соответствии с ними законодательных и иных нормативных актов РФ и ее субъектов.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать Трудовому Кодексу.

Источники трудового права:

- **Конституция РФ.**
- **Трудовой кодекс РФ.**
- **Прочие федеральные законы, нормативно-правовые акты президента РФ, Правительства, Министерства труда и социального развития.**

Согласно Конституции РФ каждый гражданин России имеет право:

- на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ст. 37);
- на охрану здоровья и бесплатную медицинскую помощь в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения (ст. 41);
- на возмещение государством вреда, причиненного незаконными действиями (или бездействием) органов государственной власти или их должностных лиц (ст. 53);

Соккрытие должностными лицами фактов и обстоятельств, создающих угрозу для жизни и здоровья людей, влечет за собой ответственность в соответствии и Конституцией РФ (ст. 41, п. 3).



Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В Конституции РФ (ст. 37) закреплено право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Финансирование мероприятий по охране труда.

Финансирование мероприятий осуществляется работодателем в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) - 226 ТК РФ

Разрабатывается и утверждается план финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению травматизма и профзаболеваний работников на очередной плановый период, определяется сумма затрат на год, обозначаются сроки реализации мероприятий и освоения выделенных финансовых средств.

Дополнительное финансирование мероприятий по ОТ возможно за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, направляемых в Фонд социального страхования по месту регистрации организации. Объем средств, направляемых Фондом социального страхования страхователю на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний не более **20 % сумм страховых взносов**, начисленных за предыдущий год, за вычетом расходов на выплату обеспечения по указанному виду страхования.



Провозглашенный ст. 210 приоритет сохранения жизни и здоровья работников по отношению к любым другим результатам трудовой деятельности является общечеловеческим принципом, соответствующим Всеобщей декларации прав человека.

Принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду относятся:

- нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;
- требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты;
- либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

Принудительный труд запрещён.

Право на труд в Конституции РФ:

- Запрет принудительного труда.
- Право на безопасность труда.
- Законодательное определение МРОТ (минимального размера оплаты труда).
- Законодательные гарантии права на забастовку.
- Право на отдых работников.



Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником.

В соответствии с ним работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом. А также законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

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 конкретная трудовая функция.

Также условиями трудового договора являются:

- 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 трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытательного срока на работника распространяются положения Трудового Кодекса, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.



Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности.

А также

- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность, на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей,

руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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



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

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

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 иное не предусмотрено Кодексом и иными федеральными законами.

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, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.



Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Трудового Кодекса.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения, или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника.

При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему **по состоянию здоровья**. **Продолжительность перевода** на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.



Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели:

- пятидневная с двумя выходными днями;
- шестидневная с одним выходным днем;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

Виды рабочего времени:

1. Нормальное рабочее время
2. Неполное рабочее время

Нормальная длительность времени рабочих смен в неделю по общему правилу не должна превышать **сорока часов**.

Для отдельных категорий работников может быть установлен режим неполного рабочего времени.

Категория работников, продолжительность рабочего времени и основание

До 16 лет - 24 часа в неделю Ст. 92 ТК РФ

От 16 до 18 лет - 35 часов в неделю Ст. 92 ТК РФ

Работники, обучающиеся в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте:

до 16 лет - 12 часов в неделю Ст. 92 ТК РФ

от 16 лет - 17,5 часов в неделю Ст. 92 ТК РФ

Инвалиды I и II групп - 35 часов в неделю Ст. 92 ТК РФ

Работники, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда - 36 часов в неделю Ст. 92 ТК РФ.



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

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
 - перерывы для отдыха и приема пищи;
- предоставляются всем работникам без исключения.

*Длительность таких перерывов должна составлять от тридцати минут до двух часов.
Конкретная продолжительность времени для приема пищи и отдыха определяется либо самостоятельно работодателем в правилах трудового распорядка, либо путем согласования с работником.*

- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие, праздничные дни;
- отпуска.

Время отдыха

Перерыв – обеденный от 1 до 2 часов в день и др.

Выходной – дни еженедельного отдыха.

Праздничный день – перечень в ТК РФ.

Отпуск:

Ежегодный оплачиваемый, минимальная продолжительность 28 дней.

Отпуск по беременности и родам (декретный отпуск) 70 дней.

Отпуск по уходу за ребенком 70 дней и др.



Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Трудовым Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации. Работодатель обязан в соответствии с Трудовым Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка. *Правила внутреннего трудового распорядка организации* - локальный нормативный акт. Он регламентирует в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами 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 в организации.

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:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.



Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки позднее двух лет со дня его совершения.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.



Труд женщин

Перечни производств, работ, профессий 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.

Охрана труда женщин

ТК РФ ст. 253-262

Пост. Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при которых запрещается применение труда женщин»

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

Женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с ПЭВМ, или им ограничивается время работы (не более 3-х часов) при условии соблюдения гигиенических требований (САНПИН 1340). В связи с материнством: по заявлению женщины установление облегченных условий труда, предоставление дополнительных льгот, сокращение норм выработки.

Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, нерабочие и праздничные дни беременных женщин; Направление в командировки женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только с письменного согласия, и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.



Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам. Их продолжительность 70

(в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.



Продолжительность отпуска по беременности и родам

Нормальные роды – 140 дней

- Дородовая часть – 70 дней
- Послеродовая часть – 70 дней

Осложненные роды

Одноплодная беременность – 156 дней

- Дородовая часть – 70 дней
- Послеродовая часть – 86 дней

Многоплодная беременность – 194 дней (установлена во время беременности)

- Дородовая часть – 84 дней
- Послеродовая часть – 110 дней

Многоплодная беременность – 194 дней (установлена во время родов)

- Дородовая часть – 70 дней
- Послеродовая часть – 124 дней



По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением назначения пенсии на льготных условиях).

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.



По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), по инициативе работодателя не допускается.



Труд несовершеннолетних

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжести утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Предусмотренные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

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

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.



Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Памятка

Постановление №134 - 4 кг максимальный вес подъема тяжестей для несовершеннолетних женского пола 14 лет (до двух раз в час).

Постановление 144 - перечень легких видов работ для подростков в возрасте от 14 до 16 лет.

Постановление 67 - список работ запрещающих труд лиц до 18 лет.

14 лет - с этого возраста разрешается заключать трудовые договора подростком с письменного согласия родителя (ст. 21 ТК).

16 лет - с этого возраста разрешается заключать трудовые договора подростком самостоятельно ст. 21 ТК).

23 часа в неделю – может работать подросток от 14 до 16 лет (ст. 114 ТК).

35 часов в неделю может работать подросток от 16 до 18 лет (ст. 114 ТК).



Возраст работника и период работы

от 14 до 15 лет

Во время каникул – 24 часа в неделю и 2.5 часа (ежедневная смена).

Во время учебного года в свободное от учебы время – 12 часа в неделю и 2.5 часа (ежедневная смена).

от 15 до 16 лет

Во время каникул или если работник учится – 24 часа в неделю и 5 часов (ежедневная смена).

Во время учебного года в свободное от учебы время – 12 часа в неделю и 2.5 часов (ежедневная работа/смена).

от 16 до 18 лет

Во время каникул или если работник учится – 35 часа в неделю и 7 часов (ежедневная работа/смена).

Во время учебного года в свободное от учебы время – 17.5 часа в неделю и 4 часа (ежедневная работа/смена).



Одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является предоставление работникам льгот и компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда. Это закреплено законами Российской Федерации об охране труда и Трудовым Кодексом(ст.92, ст. 94,ст117,ст.146...149,ст152... 154 , ст. 221, ст.222)

Работникам предоставляются следующие льготы и компенсации:

- для работников занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю;
- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставляется ежегодные дополнительные отпуска.

На работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты; на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.



Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам Специальной оценки условий труда(СОУТ).

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами



Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная 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 и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

спортМастер

СПОРТИВНЫЕ ТОВАРЫ

ТЕМА 1.5

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДА



Охрана труда – это система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В России государственный контроль и надзор за соблюдением требований охраны труда осуществляется федеральной инспекцией труда при Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации и федеральными органами исполнительной власти (в пределах своих полномочий).

Законодательная база

Конституция Российской Федерации от 12.12.1993г.

Федеральный закон РФ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999г. № 181-ФЗ в редакции от 10.01 2003г. № 15-ФЗ.

Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001г. № 197-ФЗ в редакции от 25.07.2002г. № 116-ФЗ.

Федеральный закон РФ « Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан» от 22.07.1993г. № 5487-1 в редакции от 02.12.2000г. № 139-ФЗ и от 10.01.2003г. № 15.

Федеральный закон РФ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999г. № 52-ФЗ в редакции от 30.12 2001г. № 196-ФЗ и от 10.012003г. № 15.

Федеральный закон РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998г. « 125-ФЗ в редакции от 26.11.2002г. № 152-ФЗ в редакции от 22.04.2003г.

Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001г. № 195 в редакции от 31.12.2002г. №187-ФЗ.

Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996г. № 63-ФЗ в редакции от 08.04.2003г. № 45-ФЗ.

Постановление Правительства РФ «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» от 23.05.2000г. №399.



Конституция РФ о труде и занятости

Статья 37

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.

Статья 209

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

Мероприятия:

- Правовые
- Социально-экономические.
- Организационно-технические.
- Санитарно-гигиенические.
- Лечебно-профилактические.
- Реабилитационные.



Трудовой кодекс РФ

Цель трудового законодательства: установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основные задачи трудового законодательства: создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- разрешению трудовых споров.

Цели и задачи трудового законодательства

Цели трудового законодательства:

- Установление государственных гарантий.
- Создание благоприятных условий.
- Защита прав и интересов работников и работодателей.

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

Государство гарантирует право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя.

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

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

Основные задачи трудового законодательства:

- защита работающих от воздействия опасных и вредных производственных факторов, которые угрожают их здоровью и физической безопасности на рабочем месте (обеспечение безопасности и гигиены труда);
- обеспечение компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональной заболеваемости;
- проведение медицинской и профессиональной реабилитации пострадавших на производстве.

 **спортМастер**

ТЕМА 1.6
ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В СФЕРЕ
ОХРАНЫ ТРУДА



Основные направления государственной политики в области охраны труда

В ст. 210 Трудового кодекса Российской Федерации определены основные направления государственной политики в области охраны труда.

Условно их можно разделить на 3 группы:

1. Принципы организации охраны труда.
2. Принципы экономической государственной политики по охране труда.
3. Организационные принципы по охране труда.



1. Принципы организации охраны труда

- обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности;
- координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;
- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- государственное управление охраной труда;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда;
- государственная экспертиза условий труда;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- профилактика, расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;
- установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет работодателей;
- установление порядка проведения специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда.



2. Принципы экономической государственной политики по охране труда

- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда.
- проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание здоровых и безопасных условий труда, разработка и внедрение безопасной техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3. Организационные принципы по охране труда

- подготовка специалистов по охране труда и их дополнительное профессиональное образование;
- информирование работников о состоянии условий и охраны труда на производстве, обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;
- международное сотрудничество в области охраны труда;
- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда.



Государственное управление охраной труда

Конституция РФ – Законодательная власть

- Федеральное собрание.
- Совет Федерации.
- Государственная дума.

Правительство России – Исполнительная власть

- Правительства РФ.
- Министерства.

Суд – Судебная власть

- Конституционный.
- Верховный .
- Арбитражный

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

ТК. Статья 216

В целях государственного управления охраной труда Правительство Российской Федерации, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти:

- обеспечивают разработку нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда;
- разрабатывают федеральные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением;
- устанавливают порядок организации и проведения обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей – индивидуальных предпринимателей, проверки знаний ими требований охраны труда, а также порядок организации и проведения обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте;
- устанавливают порядок осуществления государственной экспертизы условий труда, порядок проведения специальной оценки условий труда;
- разрабатывают меры экономического стимулирования деятельности работодателей по обеспечению безопасных условий труда, координируют научно-исследовательские работы в области охраны труда, организует международное сотрудничество и многое др.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется:

- федеральными органами исполнительной власти;
- органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий;
- органами местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.



Функции министерства труда и социальной защиты РФ

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России) осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты, включая вопросы:

- уровня жизни и доходов населения;
- труда;
- оплаты труда;
- демографии;
- пенсионного обеспечения (включая негосударственное пенсионное обеспечение);
- социального страхования (за исключением обязательного медицинского страхования);
- условий и охраны труда;
- социального партнёрства и трудовых отношений;
- занятости населения и безработицы;
- трудовой миграции;
- проведения медико-социальной экспертизы и др.

Министерство труда и социальной защиты РФ осуществляет координацию и контроль деятельности находящихся в его ведении:

- *Федеральной службы по труду и занятости (Роструд).*
- *Пенсионного фонда Российской Федерации (ПФ).*
- *Фонда социального страхования РФ (ФСС).*

Постановление Правительства РФ

от 19.06. 2012 г. № 610

Положение о Министерстве труда и социальной защиты



Органы государственного контроля (надзора)

Роструд – Надзор за соблюдением норм трудового права.

МЧС – Надзор за соблюдением требований пожарной безопасности.

Ростехнадзор – Надзор в области промышленной безопасности.

Роспотребнадзор – Надзор за соблюдением требований в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Прокуратура – Надзор за исполнением законов федеральными органами исполнительной власти.

Осуществление федерального государственного надзора в сфере труда

1. Проведение плановых и внеплановых проверок.
2. Выдача обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений.
3. Составление протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий государственных инспекторов труда.
4. Подготовка других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Плановые и внеплановые проверки проводятся в форме документарных проверок и (или) выездных проверок в порядке, предусмотренном Федеральным законом "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" с учетом особенностей, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации



Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26.12.2008 N 294-ФЗ

Недопустимость проводимых в отношении одного юридического лица или одного индивидуального предпринимателя несколькими органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля проверок исполнения одних и тех же обязательных требований.

Ст.3 п.5

При проведении проверки должностные лица органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля не вправе: проверять выполнение обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами, если такие требования не относятся к полномочиям органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля, от имени которых действуют эти должностные лица.

Ст. 15



Федеральная служба по труду и занятости - РОСТРУД

Федеральная служба по труду и занятости осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями

- трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- Установленным порядком расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- Осуществляет надзор и контроль за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением, исчислением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей.
- Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.



Основные права государственных инспекторов труда

ТК РФ ст. 357

- а) беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать работодателей в целях проведения их проверки;
- б) запрашивать у работодателей и их представителей, и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;
- в) изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в установленном порядке, с уведомлением об этом работодателя;
- г) расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- д) предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований в сфере труда;
- е) направлять в суды требования о ликвидации юридических лиц (организаций) или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;
- ж) выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;
- з) запрещать использование средств защиты работников, если они не соответствуют обязательным требованиям охраны труда;
- и) составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд материалы о привлечении виновных к ответственности;
- к) выступать в качестве экспертов в судах по искам о нарушении обязательных требований в сфере труда.



Государственная экспертиза условий труда

Государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда.

ст. 216.1. ТК РФ

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:

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

Заключение государственной экспертизы условий труда является обязательным основанием для рассмотрения судом вопроса о ликвидации организации или подразделения при выявлении нарушении требований охраны труда.



Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Одним из основных законодательных актов в системе законодательства РФ об охране труда является Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний". Которым устанавливаются правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определяется порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту), а также в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

Все граждане РФ, лица без гражданства или иностранные граждане, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, либо выполняющие работу на основании договора гражданско-правового характера, заключенного со страхователем, подлежат обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Регистрация страхователей осуществляется исполнительными органами ФСС, то есть в региональном отделении ФСС или в филиалах региональных отделений Фонда, если таковые существуют.

 **спортМастер**

ТЕМА 1.7
ГОСУДАРСТВЕННЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА



Государственные нормативные требования охраны труда

Требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

ст.209 ТК РФ

Обеспечение таких требований – важнейшая государственная задача.

Государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

ст.211 ТК РФ

Государственные нормативные требования охраны труда **обязательны для исполнения** юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе:

- при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов;
- конструировании машин, механизмов и другого оборудования;
- разработке технологических процессов;
- организации производства и труда.



Перечень видов нормативных правовых актов

Утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

Стандарты безопасности труда

- ГОСТ - межгосударственные стандарты
- ГОСТ Р - национальные стандарты
- ОСТ-отраслевые стандарты правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Правила и типовые инструкции по охране труда

- Межотраслевые правила по охране труда
- Отраслевые правила по охране труда
- ТИ - типовые инструкции по охране труда

Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы

- СанПиН-санитарные правила и нормы
- СН-санитарные нормы
- СП-санитарные правила
- ГН-гигиенические нормативы устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса



Порядок разработки, утверждения и изменения нормативных правовых актов

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда

- устанавливается Правительством Российской Федерации
- с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 211 ТК РФ).

1. Разрабатываются проекты актов, содержащих требования охраны труда:

- организациями, учреждениями, ассоциациями, объединениями, государственными внебюджетными фондами;
- федеральными органами исполнительной власти,

с участием

- отраслевых объединений профсоюзов и отраслевых объединений работодателей

п.3, пост. Правит. РФ от 27.12.10г., № 1160

2. Направляются проекты актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда,

- в федеральный орган исполнительной власти в установленной сфере деятельности.

3. Представляются проекты актов в Министерство труда и социальной защиты РФ:

- в бумажном и электронном виде с приложением заключений отраслевых объединений профсоюзов и отраслевых объединений работодателей.

4. Издаются акты, содержащие требования охраны труда Министерством труда и социальной защиты РФ,

- после рассмотрения проектов на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений



Внесение изменений осуществляется Министерством труда и социальной защиты РФ:

- при изменении законодательства Российской Федерации об охране труда;
- по результатам комплексных исследований состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- по результатам изучения российского и международного опыта работы по улучшению условий труда;
- на основании анализа результатов проведения специальной оценки условий труда, результатов внедрения новой техники и технологий;
- по предложениям (с обоснованием) федеральных органов исполнительной власти и (или) органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе о гармонизации актов, содержащих требования охраны труда, с нормами международного права в области охраны труда.

Утверждаются государственные нормативные требования охраны труда сроком на 5 лет и могут быть продлены не более чем на два срока).

Решение о продлении срока действия государственных нормативных требований охраны труда либо об их досрочной отмене может быть принято не позднее чем за 9 месяцев до окончания срока их действия.

п.2.4 Пост. Минтруда РФ от 17.12 2002 г. №80



Международные правовые акты, регулирующие вопросы безопасности и гигиены труда

Международные правовые нормы, акты Международной организации труда (МОТ) играют большую роль в регулировании трудовых отношений в нашей стране.

В ст. 15 Конституции РФ говорится, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы.

Если международным договором РФ (соглашением) установлены иные нормы и правила, чем предусмотренные Российским законом, и они ратифицированы, то применяются правила международного договора (соглашения).

МОТ принято более 170 конвенций и 180 рекомендаций.

Российской Федерацией ратифицированы 58 конвенций, из них 50 конвенций были ратифицированы еще СССР и затем признаны РФ, а 8 ратифицированы уже самой РФ.

Конвенции подлежат ратификации, и после ратификации обязательны для соблюдения государством-членом МОТ.

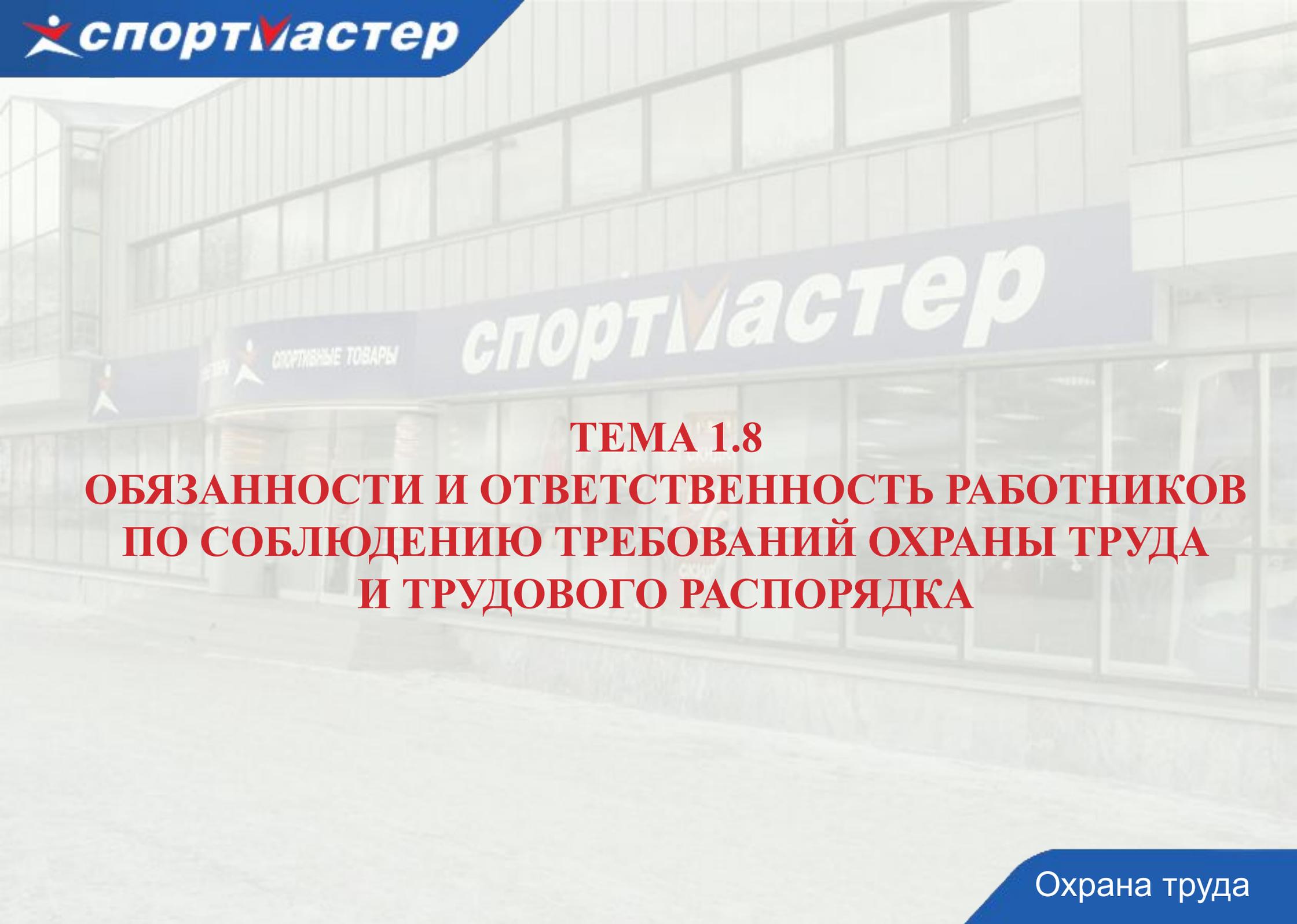
Рекомендации не ратифицируют. Государство может использовать их в национальном законодательстве.

Конвенция МОТ №87.

«Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда». Главная цель документа - защита здоровья работников и обеспечение охраны труда путем внедрения системы управления профессиональными рисками на каждом рабочем месте и вовлечения в управление этими рисками основных сторон социального партнерства - государства, работодателей и работников.

Конвенция МОТ №174

«О предотвращении крупных промышленных аварий». Цель настоящей Конвенции состоит в предотвращении крупных аварий, вызываемых опасными веществами, и в ограничении последствий таких аварий. Выполнение конвенции обеспечивает совершенствование системы управления промышленной безопасностью и охраной труда на опасных производственных объектах.

 **спортМастер**

СПОРТИВНЫЕ ТОВАРЫ

ТЕМА 1.8
ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ
ПО СОБЛЮДЕНИЮ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА
И ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА



Обязанности работника в области охраны труда

1. Права

Статья 219 ТК РФ

- 1) безопасное рабочее место;
- 2) достоверная информация об условиях труда;
- 3) обучение, обеспечение средствами защиты и спецодеждой (где применимо) и прохождение обязательных медосмотров (где применимо);
- 4) обязательное социальное страхование;
- 5) возмещение вреда, полученного в случае несчастного случая.

2. Обязанности

Статья 214 ТК РФ

- 1) соблюдать требования охраны труда и правила внутреннего трудового распорядка;
- 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) незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- 5) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

3. Ответственность

- 1) дисциплинарная;
- 2) административная;
- 3) материальная;
- 4) уголовная (только у должностного лица).



Обязанности работника в области охраны труда

1. Соблюдать требования охраны труда

Все работники обязаны исполнять требования охраны труда, поскольку это является минимальной гарантией того, что с ними не произойдет несчастных случаев на производстве. Для каждой категории работников определен свой объем требований по соблюдению охраны труда в зависимости от вида выполняемых работ.

Требования охраны труда прописаны в положениях, правилах, инструкциях по охране труда, разрабатываемые исходя из особенностей профессиональной деятельности организации.

2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

3. Проходить обучение по охране труда

Организация обучения по охране труда

Все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требования охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ.

- Обучение руководителей и специалистов по охране труда
- Обучение работников по охране труда

Ответственность за организацию и своевременность обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организаций несет работодатель в порядке, установленном законодательством РФ.



Виды обучения по охране труда

Вводный инструктаж – 1 раз при приеме на работу – проводит специалист по охране труда

Первичный инструктаж – 1 раз до начала работы сотрудника – проводит непосредственный руководитель

Повторный инструктаж – не реже 1 раза в 6 месяцев – проводит непосредственный руководитель

Внеплановый инструктаж – при выявлении нарушений или при использовании нового оборудования – проводит непосредственный руководитель

Целевой инструктаж – перед новым видом работ – проводит непосредственный руководитель

Обучение руководителей и специалистов – 1 раза в 3 года – проводит учебный центр, комиссия по проверке знаний

Обучение по рабочим профессиям – 1 раза в год – проводит комиссия по проверке знаний (ПДК)

Стажировка для рабочих профессий – от 3 до 19 смен при приеме на работу, при переводе – проводит наставник /руководитель.



4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления)

Если произошел несчастный случай, необходимо проинформировать руководство по схеме в течение 24 часов.

Сотрудник информирует:

Руководителя

Специалиста по охране труда

Генерального директора

Государственные органы

5. Проходить обязательные медицинские осмотры.

- предварительные (при поступлении на работу);
- периодические (в течение трудовой деятельности).

Сотрудники:

- Контингент управляющий транспортным средством.
- Контингент, работающий с вредными производственными факторами.

Ответственность работника за нарушение требований охраны труда

За нарушение законов и других нормативно-правовых актов по охране труда, виновные лица привлекаются к ответственности в соответствии с законом.

Ответственность

- 1) дисциплинарная;
- 2) административная;
- 3) материальная;
- 4) уголовная (только у должностного лица).

 **спортМастер**

ТЕМА 1.9

ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ТРЕБОВАНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ И ОБ ОХРАНЕ ТРУДА



Обязанности должностных лиц

Должностным лицом называют лицо, осуществляющие функции представителя руководства (власти), занимающее временно или постоянно в государственных, общественных учреждениях, организациях и на предприятиях должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных или административных функций, либо лицо, выполняющее эти функции по специальному полномочию.

Хотя формально по действующему порядку все служащие занимают ту или иную должность, нас будут интересовать только ответственные должностные лица. Это понятие (сходное с аналогичным понятием «ответственный работник») не является юридическим понятием, но широко применяется на практике для именованя лиц, занимающих важные ответственные должности, характеризующие и представляющие те или иные функции той организации, где он работает.

Обязанности должностных лиц можно разделить на стандартные трудовые обязанности (соблюдение дисциплины труда, требований охраны труда и т. п.) и должностные обязанности по выполнению функций организации.

За неисполнение должностных обязанностей должностные лица несут персональную ответственность в рамках своих должностных обязанностей в порядке, предусмотренном законодательством.



Ответственность должностных лиц

Виды ответственности за нарушения требований охраны труда

1. Дисциплинарная.

Устанавливается ТК РФ и наступает в тех случаях, когда по вине должностных лиц допускаются нарушения правил и норм по охране труда, которые не влекут за собой и не могли бы повлечь тяжелых последствий, и выражается в виде дисциплинарного взыскания.

2. Административная.

Устанавливается Кодексом об административных правонарушениях, если нарушения норм и правил безопасности и охраны труда могли или повлекли за собой несчастные случаи с людьми или иные тяжкие последствия, или грубое нарушение требований охраны труда. Выражается в виде наложения штрафа, назначения исправительных работ, дисквалификации.

3. Материальная.

Устанавливается ТК РФ и наступает в тех случаях, когда по вине должностного лица работодатель понес материальный ущерб из за нарушения норм и требований охраны труда, выражается в виде взыскания денежной суммы частично или полностью с виновных взыскания.

4. Уголовная (только у должностного лица).

Устанавливается Уголовным кодексом РФ и возникает, если нарушения норм и правил безопасности и охраны труда могли или повлекли за собой несчастные случаи с людьми или иные тяжкие последствия, выражается в виде наложения штрафа, назначения исправительных работ, либо лишения свободы.



Дисциплинарная ответственность

Статья 192 ТК РФ

Дисциплинарные взыскания.

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.

Материальная ответственность

Глава 39. ТК РФ

Материальная ответственность работника

Материальная ответственность работника может быть предусмотрена в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору о полной материальной ответственности, заключенном с ним.

Для привлечения работника к материальной ответственности необходимо наличие таких условий как:

- противоправность действий (бездействия) причинителя вреда;
- виновность (форме умысла или неосторожности) стороны в причинении ущерба;
- причинная связь действия (бездействия) и последствиями в виде, причиненного ущерба.



Административная ответственность

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП) Статья 5.27.1

1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда:

- должностное лицо – штраф от двух тысяч до пяти тысяч рублей;
- юридическое лицо – штраф от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее не проведение:

- должностное лицо – штраф от пяти тысяч до десяти тысяч рублей;
- юридическое лицо – штраф от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний:

- должностное лицо – штраф от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей;
- юридическое лицо – штраф от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП) Статья 5.27.1

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты:

- должностное лицо-штраф от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей;
- юридическое лицо-штраф от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1-4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение:

- должностное лицо – штраф от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
- юридическое лицо – штраф от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.



Административная ответственность

Административное приостановление деятельности заключается во временном прекращении деятельности юридических лиц, их филиалов, представительств, структурных подразделений, производственных участков, а также эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания услуг (ст. 3.12 КоАП);

Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать должности федеральной государственной гражданской службы, гражданской службы субъекта РФ, должности муниципальной службы, занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом (ст.3.11 КоАП).



Уголовная ответственность

Уголовный кодекс Российской Федерации (УК РФ)

Статья 143 УК РФ

1. Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, -
 - штраф до 400 тысяч рублей
 - или в размере заработной платы
 - или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо
 - обязательные работы на срок от 180 до 240 часов, либо
 - исправительные работы на срок до 2 лет, либо
 - принудительные работы на срок до 1 года, либо
 - лишение свободы до 1 года с лишением права занимать определенные должности
 - или заниматься определенной деятельностью на срок до 1 года или без такового.

2. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть человека, -
 - принудительные работы на срок до 4 лет, либо
 - лишение свободы до 4 лет с лишением права занимать определенные должности
 - или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, -
 - принудительные работы на срок до 5 лет, либо
 - лишением свободы до 5 лет с лишением права занимать определенные должности
 - или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

Спасибо за внимание!