

Управление охраной 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.**



Система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности

Правовые мероприятия

Заключаются в создании системы правовых норм, устанавливающих стандарты безопасных и здоровых условий труда, и правовых средств по обеспечению их соблюдения

Включают меры государственного стимулирования работодателей по повышению уровня охраны труда, установление компенсаций и льгот за работу с тяжелыми и вредными условиями труда, защиту отдельных категорий работников, обязательное социальное страхование и выплату компенсаций при возникновении профессиональных заболеваний и производственных травм и т.д.

Социально-экономические мероприятия

Организационно-технические мероприятия

Заклучаются в организации служб и комиссий по охране труда в организации, в целях планирования и осуществления работы по охране труда, обеспечения контроля за соблюдением требований охраны труда, организации обучения руководителей и персонала, аттестации рабочих мест, проведении мероприятий по внедрению новых безопасных технологий, использованию безопасных машин, механизмов и материалов, повышению дисциплины труда и технологической дисциплины и т.д.

Санитарно-гигиенические мероприятия

Заклучаются в проведении работ, направленных на снижение производственных вредностей, с целью предупреждения профессиональных заболеваний

Лечебно-профилактические мероприятия

Включают в себя организацию первичных и периодических медицинских осмотров, организацию лечебно-профилактического питания и т.д.

Реабилитационные мероприятия

Подразумевают обязанность работодателя перевести работника на более легкую работу в соответствии с медицинскими показаниями и т.д.

ОХРАНА ТРУДА



**БЕЗОПАСНОСТЬ
ТРУДА**

**ГИГИЕНА
ТРУДА**

Основные термины и определения

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.

Условия труда

ВПФ

ОПФ

Безопасные условия труда

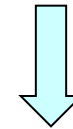
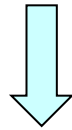
Рабочее место

СИЗ и СКЗ и другие.



Основные термины и определения

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.



Факторы

производственной среды:

- физические факторы;
- химические факторы;
- биологические факторы.

Факторы

трудового процесса:

- тяжесть труда;
- напряженность труда.

Факторы производственной среды

Физические факторы:

- движущиеся машины и механизмы;
- подвижные части производственного оборудования;
- передвигающиеся изделия, заготовки, материалы;
- параметры микроклимата (температура, влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение);
- неионизирующие электромагнитные поля и излучения:
 - электростатические поля,
 - постоянные магнитные поля (в т. ч. и геомагнитное),
 - электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Гц),
 - электромагнитные излучения радиочастотного диапазона,
 - электромагнитные излучения оптического диапазона (в т. ч. лазерное и ультрафиолетовое);
- ионизирующие излучения;
- производственный шум, ультразвук, инфразвук;
- вибрация (локальная, общая);
- аэрозоли (пыли);
- освещение

Биологические факторы

- микроорганизмы: бактерии, вирусы и продукты их жизнедеятельности.

Химические факторы

- вещества, содержащиеся в сырье, продуктах, полупродуктах и отходах производства, в т.ч. некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), получаемые химическим синтезом и/или для контроля которых используют методы химического анализа

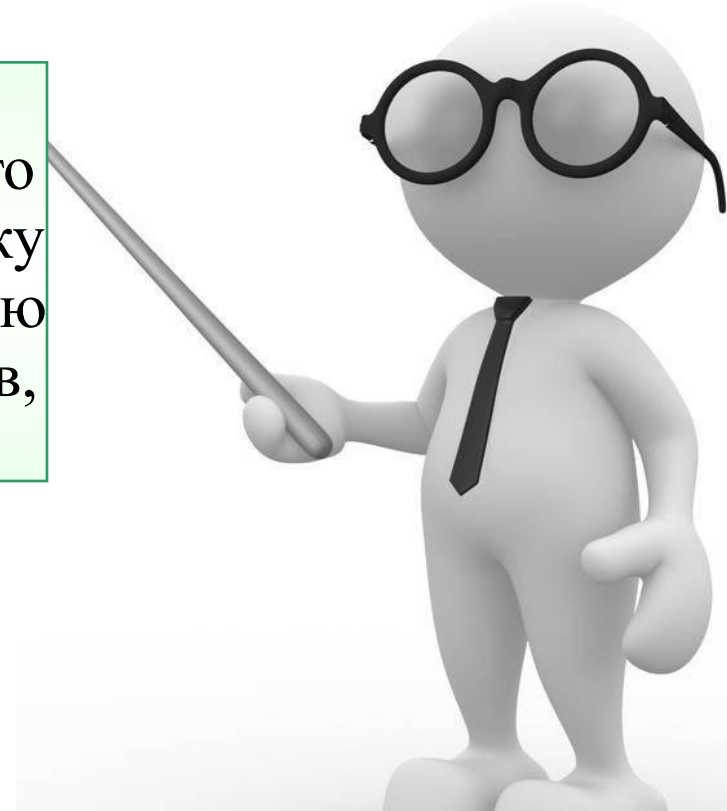
Факторы трудового процесса

Тяжесть труда –

это характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность.

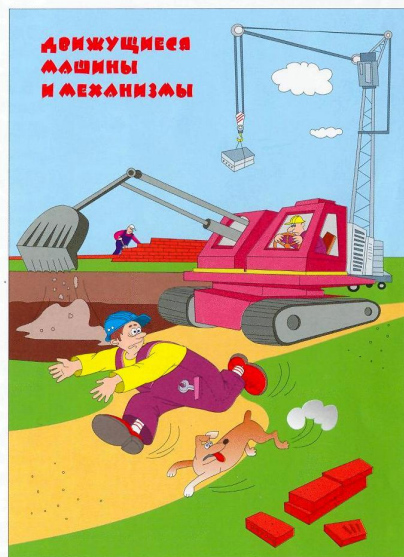
Напряженность труда -

это характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника.



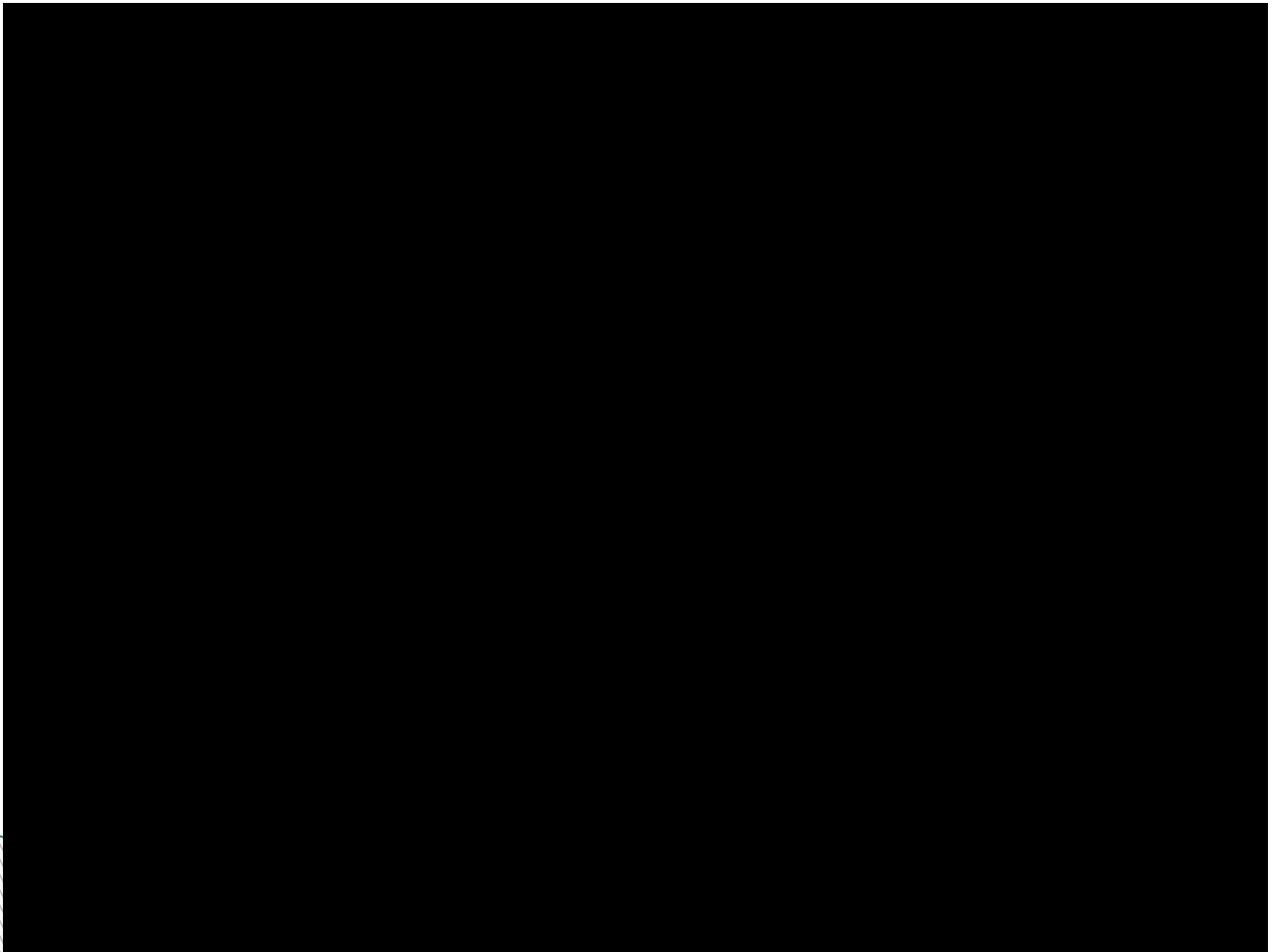
Опасные и вредные производственные факторы

В зависимости от влияния на организм человека отдельные производственные факторы могут быть вредными или опасными.



Опасные и вредные производственные факторы

- **Вредный производственный фактор** – фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работника может вызвать **профессиональное заболевание** или другое нарушение состояния здоровья, повреждение здоровья потомства.
- **Опасный производственный фактор** – фактор среды и трудового процесса, который может быть причиной острого заболевания или внезапного ухудшения здоровья, **смерти**.



Гигиенические нормативы условий труда

Гигиеническими критериями оценки факторов рабочей среды, тяжести и напряженности трудового процесса являются показатели, характеризующие степень отклонений параметров факторов рабочей среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов:

- ✓ ПДК – Предельно допустимая концентрация
 - ✓ ПДУ – Предельно допустимый уровень
- 

Гигиенические нормативы условий труда ПДК, ПДУ –

Уровни вредных факторов рабочей среды, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 часов, но не более 40 часов в неделю, в течение всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений.



Классы вредности по гигиеническим условиям труда

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

Условия труда по степени вредности и (или)
опасности подразделяются на:

- ✓ Оптимальные
- ✓ Допустимые
- ✓ Вредные
- ✓ Опасные



Классификация условий труда по степени вредности и опасности

Оптимальные условия труда (1 класс) - условия, при которых сохраняется здоровье работающих, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности

Допустимые условия труда (2 класс) - условия при которых уровни факторов среды и трудового процесса не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство

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

Опасные (экстремальные) условия труда (4 класс) – характеризуются уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в т. ч. и тяжелых форм.

Классификация условий труда по степени вредности и опасности

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

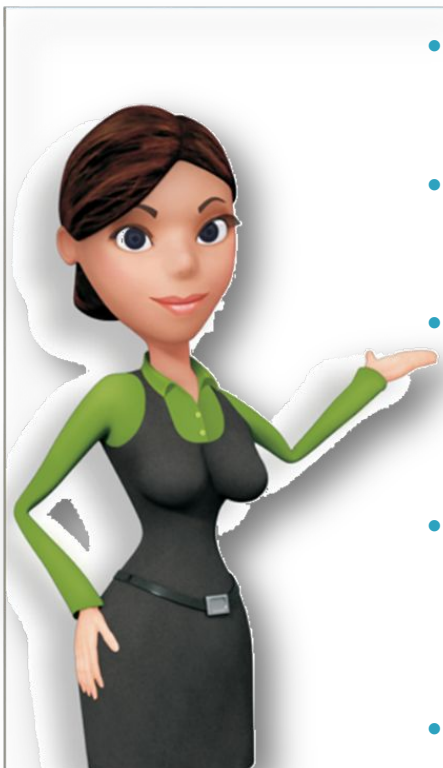
1 степень 3 класса (3.1) - условия труда при которых факторы среды и трудового процесса вызывают функциональные изменения в организме работников, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании контакта с вредными факторами и увеличивают риск повреждения здоровья

2 степень 3 класса (3.2) - условия труда при которых факторы среды и трудового процесса вызывают стойкие функциональные изменения в организме работников, приводящие к появлению начальных признаков или легких (без потери профессиональной трудоспособности) форм профессиональных заболеваний, возникающих после продолжительной экспозиции (часто после 15 и более лет)

3 степень 3 класса (3.3) - условия труда при которых факторы среды и трудового процесса вызывают стойкие функциональные изменения в организме работников, приводящие к развитию, как правило, профессиональных болезней легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде трудовой деятельности

4 степень 3 класса (3.4) - условия труда, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности).

Правовые основы охраны труда



- Основные положения трудового права.
- Правовые источники безопасности и охраны труда
- Трудовой договор между работником и работодателем.
- Обязанности и ответственность работодателей по обеспечению безопасных условий и охраны труда
- Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка.
- Обязанности и ответственность должностных лиц по соблюдению требований ОТ
- Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.

Правовые основы охраны труда

Трудовое законодательство
(включая законодательство
об охране труда)



- Трудовой кодекс РФ (ТК РФ)
- Иные федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права (должны соответствовать ТК РФ; в случае противоречия применяется ТК РФ)

**Иные нормативные
правовые акты**, содержащие
нормы трудового права



- Указы Президента РФ
- Постановления Правительства РФ
- Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти
- Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ
- Нормативные правовые акты органов местного самоуправления

Коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты,
содержащие нормы трудового права

Правовые основы охраны труда

Законодательство Российской Федерации о труде и об охране труда основывается на Конституции Российской Федерации. Ст.37 Конституции РФ гласит:

- ✓ Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию
- ✓ Принудительный труд запрещен
- ✓ 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
- ✓ Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку
- ✓ Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск



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.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

РАБОТОДАТЕЛЬ -
физическое лицо либо
юридическое лицо
(организация),
вступившее в трудовые
отношения с
работником



РАБОТНИК -
физическое лицо,
вступившее в
трудовые отношения с
работодателем



Трудовые отношения

Трудовые отношения (📖 ст. 15 ТК РФ)

Отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о:

- личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы)
- подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором

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

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ВОЗНИКАЮТ НА ОСНОВАНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В РЕЗУЛЬТАТЕ:

судебного решения о заключении
трудового договора

избрания по конкурсу на замещение
соответствующей должности

назначения на должность или
утверждения в должности

избрания на должность

направления на работу уполномоченными в
соответствии с федеральным законом
органами в счет установленной квоты

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, даже если трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Трудовой договор

Трудовой договор (📄 ст. 56 ТК РФ)

— соглашение между работодателем и работником (сторонами договора), в соответствии с которым:



РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

- Предоставить работнику работу по обусловленной **трудовой функции**
- Обеспечить **условия труда**, предусмотренные 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**



РАБОТНИК обязуется:

- **Лично** выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию
- Соблюдать **правила внутреннего трудового распорядка**, действующие у данного работодателя

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее 3 рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать безвозмездно работнику заверенные надлежащим образом копии **документов, связанных с работой** 🗨



ФОРМА трудового договора — **только письменная** 🗨

Трудовой договор

Трудовой договор **вступает в силу со дня его подписания** сторонами, либо со дня фактического допуска работника к работе работодателем или по его поручению представителем работодателя (ст. 61 ТК РФ).

Работодатель имеет право **аннулировать трудовой договор** если работник не приступил к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором

Трудовой договор

Существенные условия трудового договора:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии.
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- 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;
- иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Основания прекращения трудового договора

- соглашение сторон
- истечение срока трудового договора,
- расторжение трудового договора по инициативе работника
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (при предъявлении работником работодателю подложных документов при заключении ТД) и другие.

Коллективный договор

это правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Заключается КД на срок не более 3 лет и может продлеваться на срок не более 3 лет.

Коллективный договор

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

- 1). Формы, системы и размеры оплаты труда
- 2). Выплата пособий, компенсаций
- 3). Механизм регулирования оплаты труда
- 4). Занятость и переобучение
- 5). Рабочее время и время отдыха
- 6). Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи
- 7). Охрана здоровья работников на производстве
- 8). Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением
- 9). Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора
- 10). Другие вопросы, определенные сторонами.

ПВТР – локальный нормативный акт работодателя

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

- **общие положения;**
- **порядок приема и увольнения сотрудников;**
- **время труда и отдыха;**
- **основные обязанности сотрудников;**
- **основные обязанности администрации;**
- **меры поощрения и взыскания.**
- **требования к сотрудникам;**
- **условия оплаты труда;**
- **социальные блага и гарантии;**
- **служебная тайна.**

Режимы рабочего времени

Продолжительность
рабочего времени

```
graph LR; A[Продолжительность рабочего времени] --- B[Нормальная продолжительность рабочего времени]; A --- C[Сокращенная продолжительность рабочего времени]; A --- D[Неполным рабочим временем]; A --- E[Сверхурочная работа]; A --- F[Ненормированный рабочий день]; B --- G[ст. 91 ТК РФ]; C --- H[ст. 92 ТК РФ]; D --- I[ст. 93 ТК РФ]; E --- J[ст. 99 ТК РФ]; F --- K[ст. 101 ТК РФ];
```

Нормальная
продолжительность
рабочего времени

ст. 91 ТК РФ

Сокращенная
продолжительность
рабочего времени

ст. 92 ТК РФ

Неполным рабочим
временем

ст. 93 ТК РФ

Сверхурочная
работа

ст. 99 ТК РФ

Ненормированный
рабочий день

ст. 101 ТК РФ

Нормальная продолжительность рабочего времени

- нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать **40 часов в неделю**
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается **не более 36 часов в неделю**
- максимальная продолжительность ежедневной работы (смены):
 - при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов
 - при 30-часовой рабочей неделе – 6 часов

Сокращенная продолжительность рабочего времени

установлена для следующих категорий работников:

- несовершеннолетних;
 - с пониженной трудоспособностью (инвалидов I и II групп);
 - занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
-
- ✓ не более 24 часов в неделю - для работников в возрасте до 16 лет;
 - ✓ не более 35 часов в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Работа в ночное время

Работа в ночное время (ст. 96 ТК РФ)

Ночное время — время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы при этом сокращается на 1 час без последующей отработки

Не сокращается продолжительность работы в ночное время для:

- работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени
- работников, принятых специально для работы в ночное время

- Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной:
 - когда это необходимо по условиям труда
 - на сменных работах при 6-дневной рабочей неделе с 1 выходным днем
- К работе в ночное время не допускаются:
 - беременные женщины
 - работники до 18 лет, кроме участвующих в создании художественных произведений и ряда других работников (в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами)
- К работе в ночное время могут привлекаться только с их письменного согласия следующие категории работников, если такая работа им не запрещена по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:
 - женщины с детьми до 3 лет
 - работники с детьми-инвалидами
 - инвалиды
 - работники, осуществляющие уход за больными членами семьи
 - матери и отцы, воспитывающие без супруга ребенка до 5 лет, а также опекуны таких детей

Эти работники должны быть письменно ознакомлены с правом отказаться от работы в ночное время

- Порядок работы в ночное время творческих работников СМИ и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором

Оплата труда в ночное время

(ст. 154 ТК РФ)

- Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
- Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии
- Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, но не ниже установленных нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

Сверхурочная работа

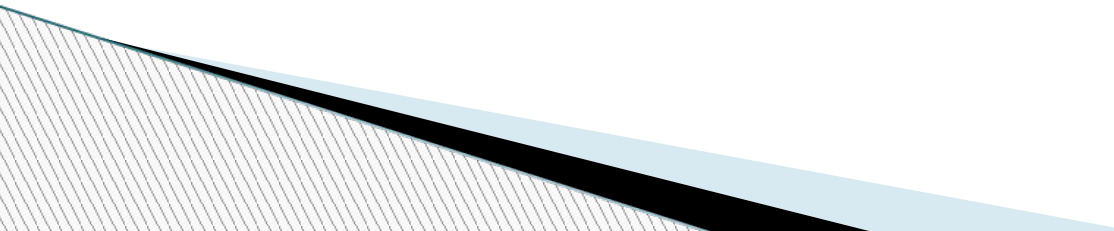
— работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период)

- Привлечение работодателем к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в случаях:
 - выполнения (завершения) начатой работы, не выполненной вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если это может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя и за сохранностью которого он несет ответственность), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей
 - производства временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников
 - при неявке сменщика, если работа не допускает перерыва (работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником)
- В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
- Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год (работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника)

- Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами
- Привлечение к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия и при условии, если это не запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (эти лица должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы)

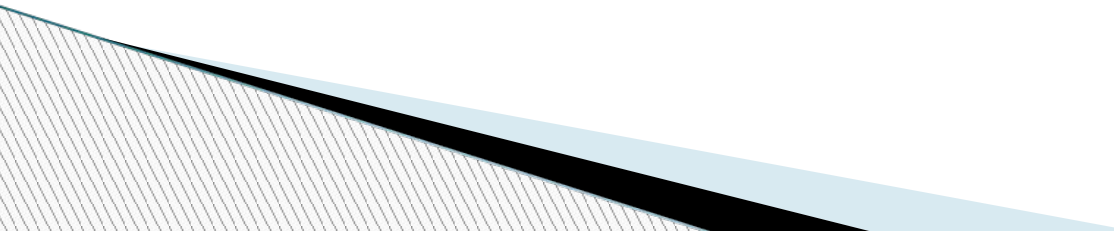
Сверхурочная работа

Оплата сверхурочной работы (ст.152 ТК РФ)

- ✓ Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере
 - ✓ Конкретные размеры оплаты могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, но не ниже установленных нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
 - ✓ По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
- 

Ненормированный рабочий день

- особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.



Суммированный учет рабочего времени

- ❑ Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал) не должна превышать нормального числа рабочих часов
- ❑ Продолжительность перерыва для отдыха и питания в течение рабочего дня установлена ТК РФ – не менее 30 минут и не более 2 часов

Сменный режим работы

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с **графиком сменности**.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников **не позднее чем за один месяц** до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается!

Особенности регулирования труда женщин

- Глава 41 ТК РФ - «Особенности регулирования труда женщин»
- Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при которых запрещается применение труда женщин» от 25 февраля 2000 г. №162)
- Постановление Совета Министров - Правительства Российской Федерации «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную», от 06.02.1993 г. №105.
- Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.0.555-96 "Гигиенические требования к условиям труда женщин« (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28 октября 1996 г. N 32)

Особенности регулирования труда женщин

Работы, на которых ограничивается применение труда женщин (ст. 253 ТК РФ)

• Ограничивается применение труда женщин:

- на тяжелых работах,
- работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
- на подземных работах

• Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих допустимые нормы, а также на работах вахтовым методом беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (ст. 298 ТК РФ)



- Предельная масса груза, поднимаемая и перемещаемая вручную для женщин (до 2 раз в час) – составляет 10 кг.
- Максимальное прилагаемое усилие, допускаемое для женщин – 10 кг.

Особенности регулирования труда женщин

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

Направление в командировки женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в командировку и от привлечения к названным работам. (ст. ст. 113, 259 ТК РФ).

Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет

- Глава 42 ТК РФ - «Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет»
- Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет» от 25 февраля 2000 г. №163 (с изменениями от 20.06.2001)
- Постановление Минтруда Российской Федерации «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для работников моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную», от 07.04.1999 г. №7.
- Санитарные правила и нормы СанПиН 2.4.6.664-97 "Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков", утвержденные постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 4 апреля 1997 г. N 5.

Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет

□ Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра.

□ Рабочее время сокращается: на 16 часов в неделю - для работников в возрасте до 16 лет, на 4 часа в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

□ Работников, не достигших возраста 18 лет, запрещено направлять в служебные командировки, привлекать к работе в ночное время, к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 96, 268 ТК РФ).

**□ Не допускается для лиц в возрасте до 18 лет
работа по совместительству.**

Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет

Запрещается применение труда работников 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 токсическими препаратами.
- ✓ Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Обязанности работодателя

ст.212 ТК РФ

Обучение работников в области охраны труда

Сохранение здоровья работников

Обеспечение травмо-безопасности работников

Взаимоотношения с органами государственного и профсоюзного контроля

Обучение безопасным методам и приемам выполнения работы

Проведение инструктажа, стажировки и проверки знаний

Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах

Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте

Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством

Организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах

Проведение специальной оценки условий труда

Проведение медицинских осмотров

Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников

Создание и функционирование СУОТ

Безопасность работников в процессе трудовой деятельности

Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников

Приобретение, выдача и применение сертифицированных СИЗ, смывающих и обеззараживающих средств

Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и медицинские осмотры

Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и проф. заболеваний

Расследование и учет несчастных случаев на производстве и проф. заболеваний

Предоставление контролирующим органам необходимой информации и документов

Беспрепятственный допуск должностных лиц контролирующих органов для проверок

Выполнение предписаний контролирующих органов

Обязанности работника ст.214 ТК РФ

Работник обязан

Оказывать первую помощь
пострадавшему от НС

Соблюдать ПВТР

Ознакомиться с
результатами СОУТ на
его рабочем месте

Проходить обучение и
проверку знаний требований
охраны труда

Правильно применять средства
индивидуальной и коллектив-
ной защиты

Извещать руководителя о любой
внештатной ситуации о каждом
несчастном случае на
производстве

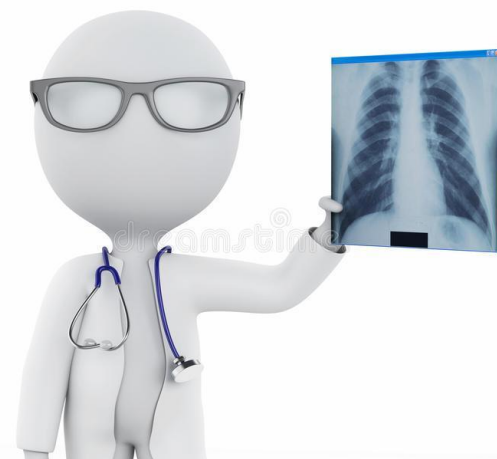
Проходить обязательные
медицинские осмотры

Соблюдать требования
охраны труда

Медицинские осмотры –



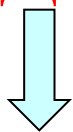
это лечебно-профилактические мероприятия, проводимые в целях выявления нарушения состояния здоровья работников, а также в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.



Медицинские осмотры

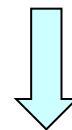
- Статья 69 ТК РФ - Медицинский осмотр при заключении трудового договора
- Статья 213 ТК РФ - Медицинские осмотры некоторых категорий работников
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" от 12 апреля 2011 г. N 302н
- Приказ Минздрава России "О внесении изменений в приложения N 1, 2 и 3 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. N 302н " от 13.12.2019 N 1032н

Медицинские осмотры



Ст. 212 ТК РФ Обязанности работодателя

Работодатель обязан обеспечить проведение за счет собственных средств предварительных и периодических медицинских осмотров работников, в случаях, предусмотренных **ст. 69 и ст. 213 ТК РФ**, законами и иными нормативными правовыми актами



Ст. 214 ТК РФ Обязанности работника.

Работник обязан проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).



Виды медосмотров

Профилактические

Предварительные

Периодические

Предменные

Послесменные

Внеочередные

Медицинские осмотры

Порядок проведения медицинских осмотров



Психиатрическое освидетельствование

Федеральный закон "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" от 21.11.2011 № 323-ФЗ

- п. 1, ст. 65 **медицинское освидетельствование** – совокупность методов медицинского осмотра и медицинских исследований, направленных на подтверждение такого состояния здоровья человека, которое влечет за собой наступление юридически значимых последствий
- п.5, ст. 65 **психиатрическое освидетельствование** проводится в соответствии с законодательством Российской Федерации о психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании

Спасибо за внимание!

