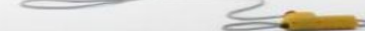
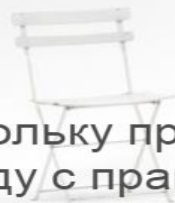


В любом гражданско-правовом обществе управление охраной труда происходит в рамках и на основании действующего законодательства.

Поскольку право на безопасные условия труда, наряду с правом на труд и правом на его достойную оплату, является важнейшим элементом трудовых отношений, то правовые основы управления охраной труда следует искать в трудовом законодательстве.



В КОНСТИТУЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (СТ. 37) СКАЗАНО:

1

Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2

Принудительный труд запрещен.

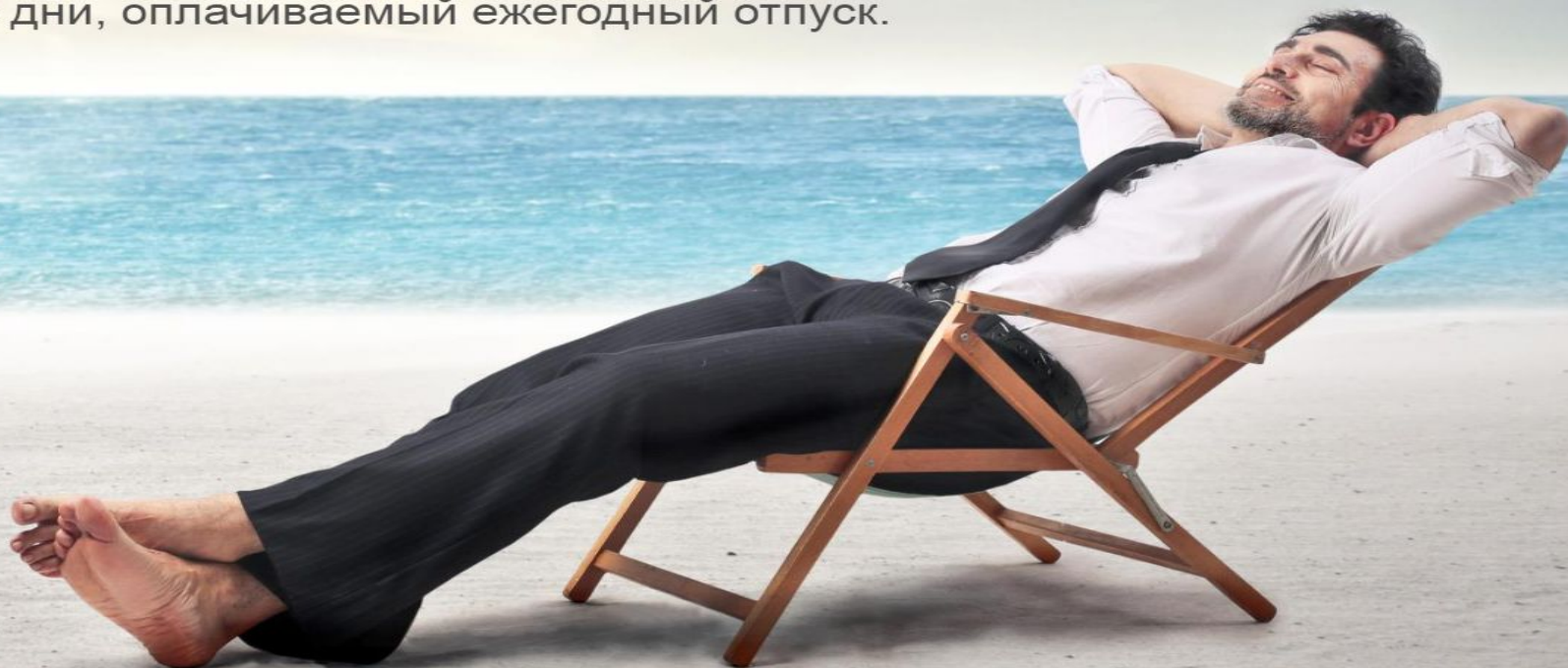
3

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

where Freedom has no limits



- ④ Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.
- ⑤ Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.





Вышеприведенная статья Конституции закрепляет исходные положения, лежащие в основе правового регулирования труда в нашей стране. Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, и в соответствии с Конституцией Российской Федерации **основными принципами правового регулирования трудовых отношений**, включая охрану труда, признаются:

- 1 право каждого работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- 2 право каждого работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

- 3 обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- 4 установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- 5 обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;



- 6 обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 7 обеспечение права на обязательное социальное страхование работников;
- 8 обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке.

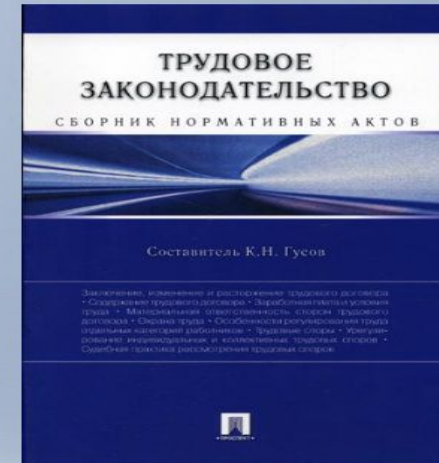
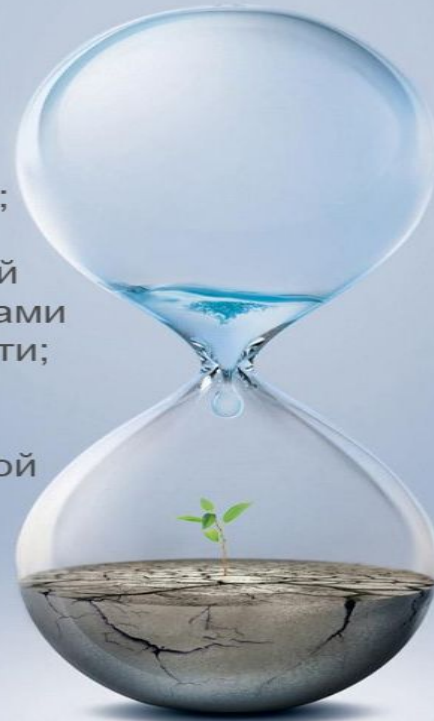
РАССМАТРИВАЕМЫЕ КОНСТИТУЦИОННЫЕ НОРМЫ
КОНКРЕТИЗИРУЮТСЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ И ИНЫХ
НОРМАТИВНЫХ АКТАХ.



Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется: трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права; иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:



- 1 указами Президента Российской Федерации;
- 2 постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- 3 нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- 4 нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.






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



ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

- Конституция РФ
- Трудовой кодекс РФ
- Федеральные законы
- Указы Президента РФ
- Постановления Правительства РФ т Т.Д.

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ


- 
- 1 Трудовой кодекс РФ
 - 2 Межотраслевые правила по охране труда (ПОТ РМ)
 - 3 Отраслевые правила по охране труда (ПОТ РО-правила торговли)
 - 4 Правила безопасности (ПБ пожарная безопасность)
 - 5 Правила устройства и безопасности эксплуатации
 - 6 Государственные стандарты безопасности труда (ГОСТ, ССБТ)
 - 7 Строительные нормы и правила (СНиП)
 - 8 Санитарные Правила (СП)
 - 9 Гигиенические нормативы (ГН)
 - 10 Санитарные правила и нормы (СанПиН)
 - 11 Санитарные нормы (СН)
 - 12 Кодекс РФ об Административных правонарушениях

ЛОКАЛЬНЫЕ АКТЫ

- 1 Внутренний трудовой распорядок
- 2 Приказы и распоряжения генерального директора
- 3 Система управления по охране труда
- 4 Положения, порядки, перечни
- 5 Инструкция по охране труда
- 6 Инструкция по пожарной безопасности
- 7 Т.д.

Локальные нормативные акты работодателя в сфере охраны труда являются непосредственной **ПРАВОВОЙ БАЗОЙ** управления охраной труда на уровне работодателя



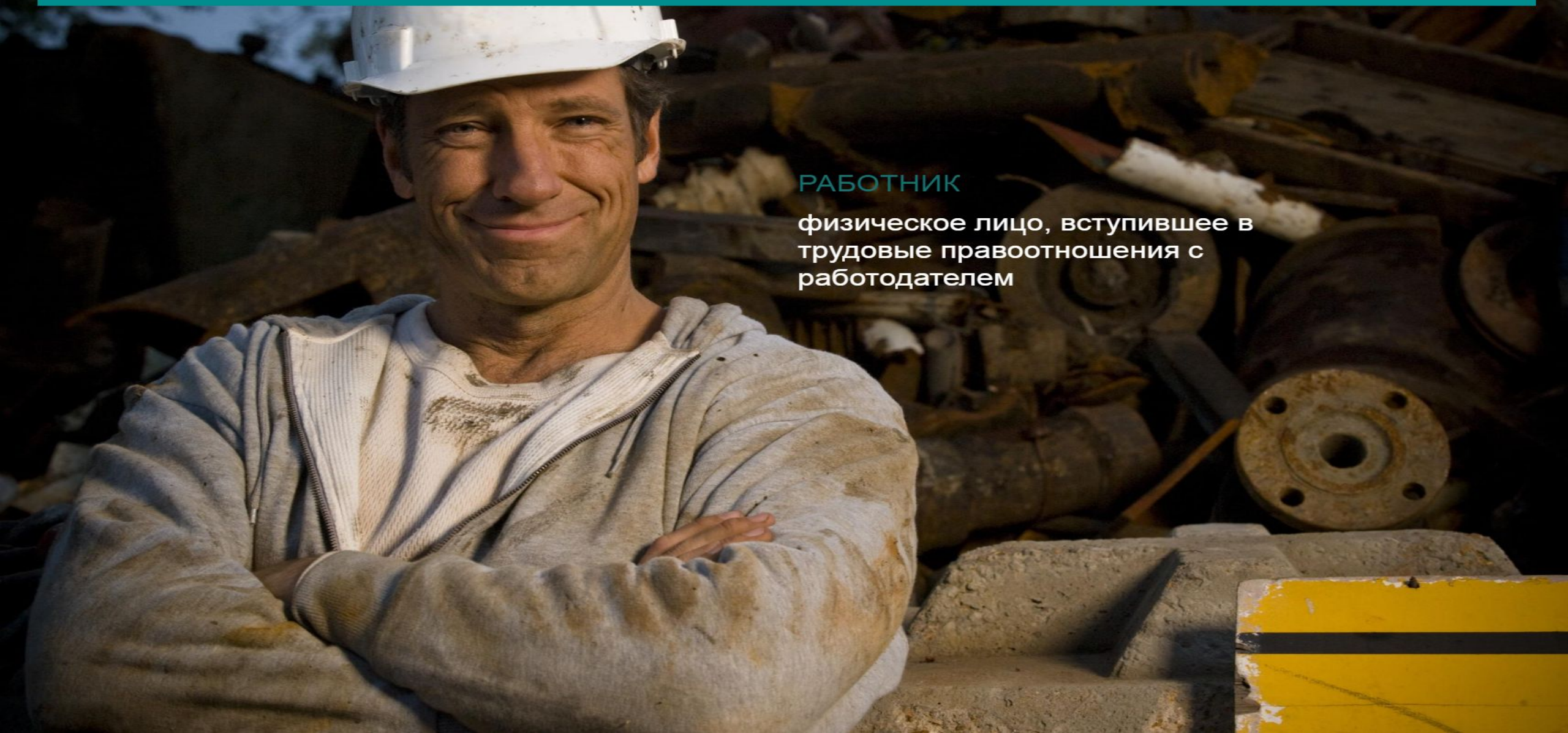


➤ Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, добровольно заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом.

➤ Сторонами трудовых отношений и неразрывно связанного с ними трудового договора являются работник и работодатель.

РАБОТНИК

физическое лицо, вступившее в трудовые правоотношения с работодателем



РАБОТОДАТЕЛЬ

физическое либо юридическое лицо (организация), либо иной установленной федеральными законами иной субъект права, заключивший трудовой договор с работником и тем самым вступившей в трудовые отношения с работником



ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым:

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ

- Предоставить работнику работу по обусловленной функции
- Обеспечить условия труда
- Своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату

РАБОТНИК ОБЯЗУЕТСЯ

- Предоставить работнику работу. Лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию
- Соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у работодателя правила внутреннего трудового распорядка (ст.56 ТК РФ)

Contract

Signature:



В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ УКАЗЫВАЮТСЯ:.

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



ОБЯЗАТЕЛЬНЫМИ ДЛЯ ВКЛЮЧЕНИЯ В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ЯВЛЯЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ УСЛОВИЯ:

- место работы
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы;



- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;



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

Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с трудовым кодексом и иными федеральными законами;

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

ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР МОГУТ ТАКЖЕ ВКЛЮЧАТЬСЯ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Оплата проезда до места работы

Испытательный срок (не должен быть более 3-х месяцев, для руководителей и их заместителей – не более 6 месяцев)

Запрещается установление испытательного срока для несовершеннолетних, выпускников учреждений профессионального образования, лиц, получивших работу на основе конкурсного отбора, беременных женщин и др.

Предоставление места в дошкольном образовательном учреждении для ребенка сотрудника и т.п.



ТРУДОВОЙ ДОГОВОР :

- Заключается в письменной форме;
- Составляется в двух экземплярах;
- Вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем;

Важность трудового договора закреплена и тем, что законом запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законом.



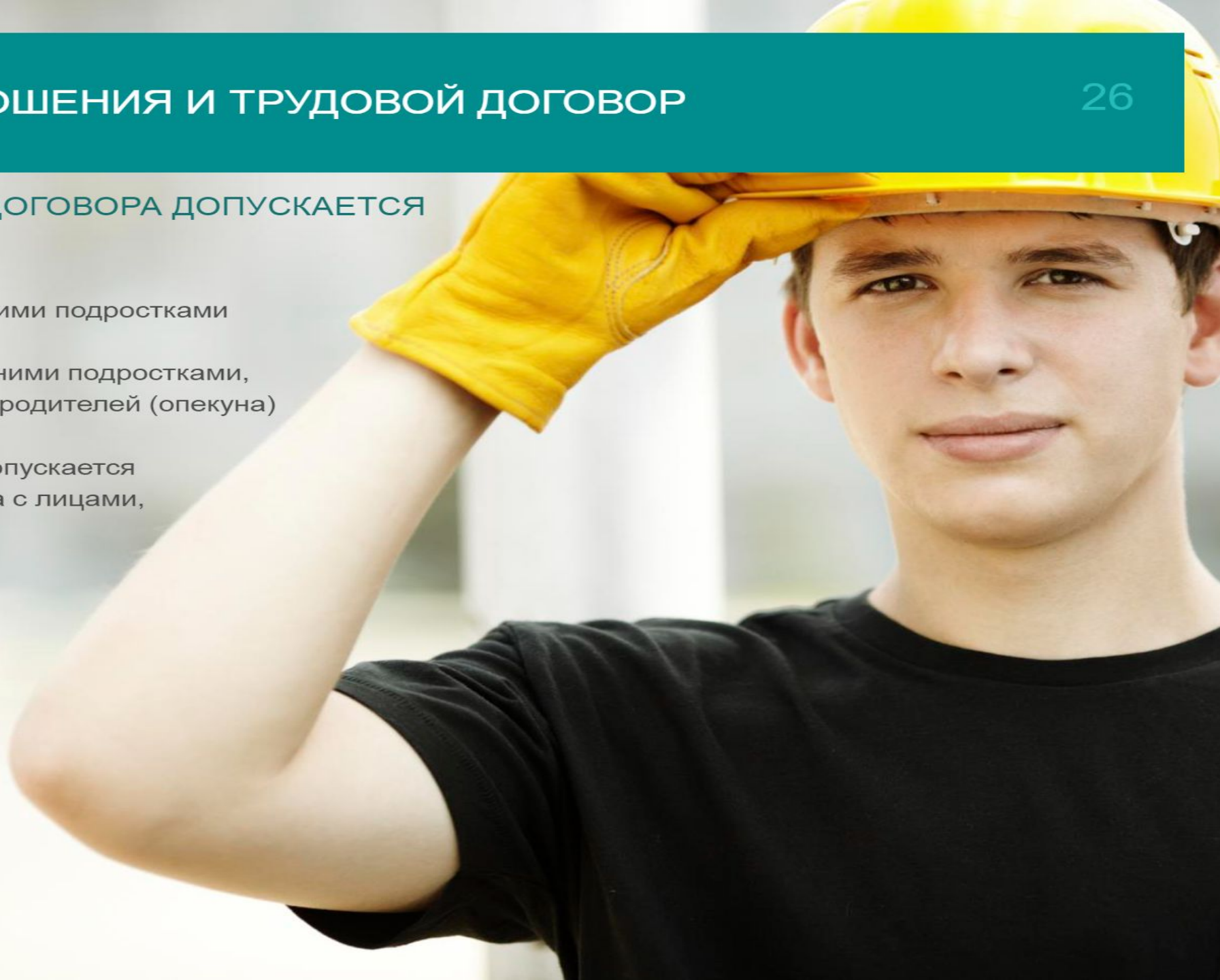
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР МОЖЕТ ЗАКЛЮЧАТЬСЯ:

На неопределенный срок
(бессрочный договор)

На срок не более 5 лет
(срочный трудовой договор)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ДОПУСКАЕТСЯ

- С лицами, достигшими 16 лет
- В отдельных случаях с 15-летними подростками
- С согласия родителей с 14-летними подростками, но только с согласия одного из родителей (опекуна)
- В сфере искусства, рекламы допускается заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет



ДИСЦИПЛИНА ТРУДА НА ПРОИЗВОДСТВЕ
ВКЛЮЧАЕТ СОБЛЮДЕНИЕ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ
ДИСЦИПЛИНЫ.



ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ДИСЦИПЛИНА

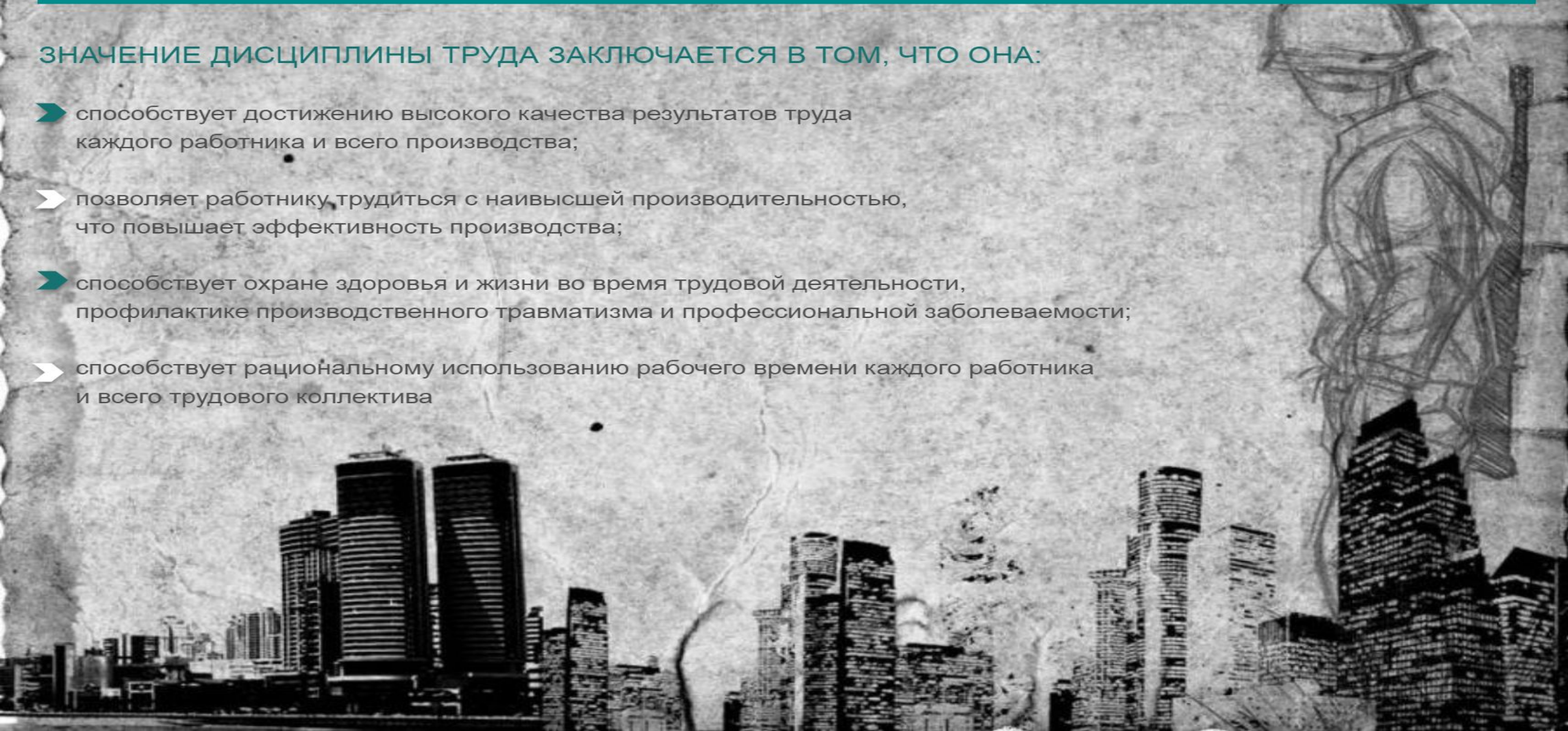
это соблюдение технологии изготовления продукта производства, технологического процесса его изготовления.

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ДИСЦИПЛИНА

это часть трудовой дисциплины должностных лиц администрации, обязанных организовать неразрывность технологического процесса, своевременность поставок материалов, инструментов, оборудования, согласованность работы отдельных подразделений производства, чтобы обеспечить ритмичную, четкую работу всего производства.

ЗНАЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА ЗАКЛЮЧАЕТСЯ В ТОМ, ЧТО ОНА:

- способствует достижению высокого качества результатов труда каждого работника и всего производства;
- позволяет работнику трудиться с наивысшей производительностью, что повышает эффективность производства;
- способствует охране здоровья и жизни во время трудовой деятельности, профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- способствует рациональному использованию рабочего времени каждого работника и всего трудового коллектива



ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА ОБЫЧНО СОСТОЯТ ИЗ СЛЕДУЮЩИХ СЕМИ РАЗДЕЛОВ:

- 1 общие положения, предусматривающие действие этих правил, на кого они распространяются, их цель, задачи;
- 2 порядок приема и увольнения (приводятся кратко положения Кодекса с их уточнением для данного производства);
- 3 основные обязанности работника;
- 4 основные обязанности работодателя, его администрации;
- 5 рабочее время и его использование: режим рабочего времени для всего производства и отдельных подразделений, в том числе начало и конец обеденных и других внутрисменных перерывов, графики сменности (в том числе по вахтовому методу работы), структура рабочей недели (5- или 6-дневной);
- 6 меры поощрения за успехи в труде;
- 7 дисциплинарная ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА
СКЛАДЫВАЕТСЯ ИЗ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.

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



РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

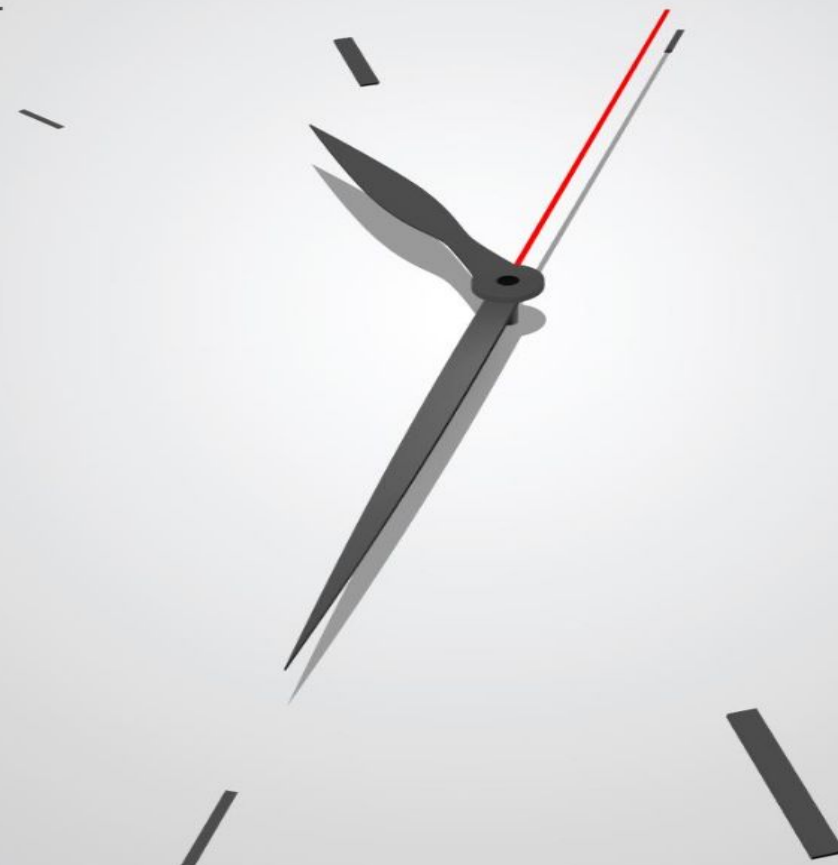
Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска

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 .

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

НОЧНОЕ ВРЕМЯ - ВРЕМЯ С 22 ЧАСОВ ДО 6 ЧАСОВ.



НОРМЫ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

НОРМАЛЬНОЕ

не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ)

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

СОКРАЩЕННОЕ

устанавливается для отдельных категорий работников (на работах с вредными условиями труда, для педагогических работников, врачей и др.)

НЕПОЛНОЕ

устанавливается при приеме на работу или впоследствии по согласованию сторон (ст.93 ТК РФ)

СОКРАЩЕННАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных ч.1 ст.92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

Трудовым Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).



НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.



СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ В ФОРМАХ (СТ.27 ТК РФ):

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в
- управлении организацией;
- участия представителей работников и
- работодателей в разрешении трудовых споров.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР:

- Содержит взаимные обязательства коллектива работников и работодателя;
- Позволяет согласовывать на цивилизованной основе интересы работодателя и коллектива работников, предотвращать индивидуальные и коллективные трудовые споры;
- Становится действенным помощником работодателя в вопросах:
 - коллективной разработки эффективных решений по повышению конкурентоспособности предприятия и результативности труда;
 - укрепления трудовой и производственной дисциплины;
 - организации и оплаты труда;
 - соблюдения правил внутреннего трудового распорядка

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР:

- Гарантирует дополнительные социальные льготы работодателю при его не избрании на должность, при увольнении, выходе на пенсию;
- Защищает трудовые права работодателя, определит порядок проведения аттестации и замещения должностей руководителя подразделений;
- Позволит включить в издержки обращения предприятия расходы по устройству и содержанию комнат отдыха и помещений производственного быта
- **Уважаемые работодатели и предприниматели!**
- **Укрепляйте сотрудничество с профессиональными союзами!**
- **Работодатель!**
- **Коллективный договор – это залог стабильности и успеха Вашего предприятия! Заключив его, Вы приобретете надежного социального партнера в лице профкома!**

Наличие профсоюзной организации на предприятии способствует созданию бесконфликтной ситуации, так как большинство вопросов социально-трудовых отношений может быть решено путем переговоров, заключения коллективных договоров с работодателем

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН РЕГЛАМЕНТИРУЕТСЯ:

- Трудовым кодексом РФ;
- ▶ Постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;
- ▶ Санитарными правилами и нормами СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин»;
- ▶ Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» и рядом других документов.



В ЧАСТНОСТИ ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ РФ ПРЕДУСМОТРЕНО:

- запрещение применения труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- запрещение переноски и перенапряжения женщин тяжестями, превышающими установленные нормы;
- ограничение труда женщин на ночных и сверхурочных работах и ограничение направления женщин в командировки;
- определенные льготы беременным женщинам, кормящим матерям или имеющим малолетних и несовершеннолетних детей и др.



ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ (ЛИЦ В ВОЗРАСТЕ ДО 18 ЛЕТ) РЕГЛАМЕНТИРУЕТСЯ:

- Трудовым кодексом РФ (ст.265-272);
- санитарными правилами и нормами СанПиН 2.4.6.664-97 «Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков»
- постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»
- постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»

РАБОТЫ, НА КОТОРЫХ ЗАПРЕЩАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЛИЦ МОЛОЖЕ 18 ЛЕТ

ЗАПРЕЩАЕТСЯ:

- применение труда **лиц моложе 18 лет** на тяжелых работах и **на работах с вредными или опасными условиями труда**, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Список таких работ утверждается Правительством РФ;
- переноска и перемещение несовершеннолетними тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;
- привлечение рабочих и служащих моложе 18 лет к ночным сверхурочным работам и к работам в выходные дни;
- прием на работу лиц моложе 18 лет без предварительного медицинского осмотра.
- Работники в возрасте до 18 лет подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру, оплачиваемому за счет средств работодателя.

