

**Правовые основы охраны
здоровья граждан
Российской Федерации.
Основы трудового права.
Охрана труда.**

2018г.

Преподаватель-Тимиргалеева Т.В.

План лекции:

- 1. основополагающие документы, регламентирующие здоровье населения. Законы об охране здоровья и медицинской помощи.**
- 2. Правовая ответственность в сфере охраны здоровья.**
- 3. Образ жизни. Формирование здорового образа жизни.**
- 4. Оформление трудовых отношений.**
- 5. Сроки действия трудового договора.**
- 6. Испытательный срок при приеме на работу.**
- 7. Основания прекращения трудового договора.**
- 8. Система охраны труда.**

Основополагающие документы, регламентирующие здоровье населения. Законы об охране здоровья и медицинской помощи.

- 1. [Конституция РФ](#) (статьи 41, 42).
- 2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие здравоохранения», утвержденная Постановлением Правительства РФ № 294 от 15.04.2014 г.
- 3. ФЗ РФ от 21.11. 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации".
- 4. ФЗ РФ от 29.11. 2010 г. N 326-ФЗ "Об обязательном медицинском страховании граждан в Российской Федерации".
- 5. Приказ МЗ РФ №455 от 29.09.2003 г. «О совершенствовании медицинской профилактики неинфекционных заболеваний» и др.
- 6. Приказ МЗСР РФ №597н от 19.08.2009 «Об организации деятельности центров здоровья по формированию здорового образа жизни у граждан Российской Федерации, включая сокращение потребления алкоголя и табака».
- 7. ФЗ РФ от 23 .02.2013 г. N 15-ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака.
- 8. ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан» Статья 12. Приоритет профилактики в сфере охраны здоровья (ФЗ № 323 от 21.11.2011).

Правовая ответственность в сфере охраны здоровья.

- На основании ч. 1 ст. 98 Федерального закона № 326-ФЗ органы государственной власти и органы местного самоуправления, должностные лица организаций несут ответственность за обеспечение реализации гарантий и соблюдение прав и свобод в сфере охраны здоровья, установленных законодательством Российской Федерации.
- Медицинские организации, медицинские работники и фармацевтические работники несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение прав в сфере охраны здоровья, причинение вреда жизни и (или) здоровью при оказании гражданам медицинской помощи (ч. 2 ст. 98 Федерального закона № 326-ФЗ).
- Вред, причиненный жизни и (или) здоровью граждан при оказании им медицинской помощи, возмещается медицинскими организациями в объеме и порядке, установленных законодательством Российской Федерации (ч. 3 ст. 98 Федерального закона № 326-ФЗ).
- Возмещение вреда, причиненного жизни и (или) здоровью граждан, не освобождает медицинских работников и фармацевтических работников от привлечения их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации (ч. 4 ст. 98 Федерального закона № 326-ФЗ).

Приоритет профилактики в сфере охраны здоровья обеспечивается путем:

- - разработки и реализации программ формирования ЗОЖ;
- - осуществления санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий;
- - осуществления мероприятий по предупреждению и раннему выявлению заболеваний, в том числе предупреждению социально значимых заболеваний и борьбе с ними;
- - проведения профилактических и иных медицинских осмотров, диспансеризации;
- - осуществления мероприятий по сохранению жизни и здоровья граждан в процессе их обучения и трудовой деятельности.

Выделяют профилактику:

- Первичную, которая призвана предупредить возникновение заболеваний;
- Вторичную-предупредить прогрессирование имеющегося заболевания.
- Мерами первичной и вторичной профилактики являются медицинские, гигиенические, социальные, социально-экономические и др.
- Индивидуальную (личную) и общественную, т. е. действия индивидуума и общества для профилактики заболевания.
- Главными мерами профилактики являются гигиеническое воспитание и санитарное просвещение, которые занимают одно из ведущих мест в практике специалиста по социальной работе.

Средствами медицинской профилактики являются:

- - пропаганда здорового образа жизни;
- - организация и проведение профилактических прививок;
- - периодические и целевые медицинские осмотры;
- - диспансеризация;
- - гигиеническое воспитание и т. д.
- Главными в профилактике являются участковые (семейные) врачи, медицинские сестры, учителя, работники детских дошкольных учреждений, сотрудники средств массовой информации.

Здоровье каждого человека определяется:

- а) особенностями его организма и образа жизни, т.е. биологическую (в том числе генетическую) предрасположенность организма к тем или иным заболеваниям, а также привычки (курение, переедание, гиподинамия, др.) и склонность к рискованным формам поведения,
- б) воздействием, которое он испытывает извне (из внешней среды).

Направленность на здоровье или на болезнь это индивидуальный выбор зрелой личности.

Для здоровья важно также, чтобы человек стремился к самореализации и имел духовно наполненную жизнь.

Надлежащее поведение пациента предполагает как минимум:

- своевременное обращение за медицинской помощью;
- содействие при осуществлении лечебно-диагностического процесса;
- соблюдение режима лечения и реабилитации.

- **ЗОЖ** – это прежде всего деятельность, активность отдельной личности, группы людей и общества, использующих свои материальные и духовные условия и возможности для укрепления здоровья, *гармоничного телесного и духовного* развития человека.
- **ЗОЖ** формирует те стороны образа жизни, которые положительно влияют на здоровье. В то же время, чем больше тренирован и закален здоровый человек, тем дольше он сопротивляется (используя возможности адаптации) воздействию болезнетворного фактора, а заболев, быстрее выздоравливает (приходит в норму).

Основы трудового права.

Трудовой Кодекс РФ

- главный кодифицированный нормативно-правовой акт, который регулирует все отношения, возникающие в процессе трудовой деятельности между ее участниками.

Статья 15 ТК РФ. Трудовые отношения

- **-это 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 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.**

! Является добровольным соглашением между работником и работодателем по поводу существенных условий труда

Ст. 66 ТК РФ. Трудовая книжка

– основной документ трудовой деятельности,
подтверждающий трудовой стаж работника

- В трудовую книжку вносятся: сведения о работнике (фамилия, имя, отчество, дата рождения, место работы, специальность, должность, квалификация);
- дата и номер приказа о приеме на работу, дата и номер приказа об увольнении с указанием статьи ТК РФ;
- сведения о переводе на другую работу, о назначении на должность, присвоении разряда и т.п

Договор с работником:

- 1) Права и обязанности работника;
- 2) Показатели оценки эффективности и результативности его деятельности;
- 3) Условия оплаты труда работника;
- 4) Срок действия трудового договора, если такой срок установлен учредительными документами бюджетного учреждения

ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

Срок испытания

• Исчисление срока

• Установление испытания

• Результат испытания

- не более трех месяцев
- для руководителей организаций, их заместителей, руководителей филиалов - не более шести месяцев
- не более двух недель при заключении ТД на срок от двух до шести месяцев
- в срок испытания не зачисляются
- период временной нетрудоспособности
- другие периоды, когда работник отсутствовал на работе
- Цель - проверка соответствия работника поручаемой работе
- условие об испытании указывается в договоре
- отсутствие в договоре этого условия означает, что работник принят без испытания
- перечень лиц, для которых испытание не устанавливается, определяется ТК РФ и другими законами
- при неудовлетворительном результате
- работодатель вправе до истечения срока расторгнуть трудовой договор с работником;
- работник предупреждается об этом в письменном виде за три дня с указанием причин;
- расторжение происходит без учета мнения профсоюза и без выплаты выходного пособия
- если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание
- если во время испытания работник сочтет, что работа ему не подходит, он вправе расторгнуть договор по собственному желанию;
- работодатель должен быть предупрежден об этом в письменной форме за три дня

Общие основания прекращения трудового договора

№	Основания прекращения трудового договора	Статьи ТК РФ
1	Соглашение сторон: по этому основанию может быть расторгнут как договор, заключенный на неопределенный срок, так и срочный договор	п.1 ст.77 ТК РФ
2	Истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения	п.2 ст.77 ТК РФ
3	Расторжение трудового договора по инициативе работника	п.3 ст.77 ТК РФ
4	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя	ст.77 и 81 ТК РФ
5	Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)	п.5 ст.77 ТК РФ

6	Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией	п.6 ст.77 ТК РФ
7	Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условия трудового договора	п.7 ст.77 ТК РФ
8	Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы	п.8 ст.77 ТК РФ
9	Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность	п.9 ст.77 ТК РФ
10	Обстоятельства, не зависящие от воли сторон	ст.83 ТК РФ
11	Нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы	ст.84 ТК РФ

Система охраны труда учреждениях здравоохранения

Федеральный закон «Об основах
охраны труда в Российской
Федерации» от 17 июля 1999г.

№181-ФЗ и Трудовой кодекс
Российской Федерации от 30.12.2001
г. №197-ФЗ

Работник как важнейший элемент системы охраны труда обязан:

- Правильно применять индивидуальные и коллективные средства защиты;
- Знать и правильно выполнять безопасные методы и способы работы;
- Уметь оказывать первую помощь пострадавшим на производстве;

- Проходить инструктаж и проверку знаний по охране труда, стажировку на рабочем месте;
- Незамедлительно сообщать своему руководителю о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о несчастном случае на производстве и об ухудшении своего здоровья;
- Проходить обязательные медицинские осмотры.

Увольнение за нарушение требований охраны труда

- [Подп "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#) предусматривает увольнение работника за нарушение им требований охраны труда, если это нарушение:
 - - повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа);
 - - заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

- Для увольнения работника по этому основанию необходимо, чтобы факт нарушения требований охраны труда был установлен комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда.
- Для работодателя достаточно документа, составленного комиссией по охране труда или уполномоченного по охране труда.
- Порядок формирования комиссии по охране труда установлен [ст. 229](#) ТК РФ.

Для расследования несчастного случая работодатель незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда.



При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления, представитель территориального объединения организаций профсоюзов.

- Состав комиссии утверждается приказом работодателя.
- При этом лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке, где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.
- Уполномоченный по охране труда осуществляет свою деятельность на основании решения профсоюза ([ст. 20](#) Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"). Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица профессионального союза или трудового коллектива утверждены Постановлением Минтруда России от 08.04.1994 N 30.

В трудовую книжку при увольнении по данному основанию вносится запись следующего содержания:

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)
	число	месяц	год	
1		2		3
	17	06	2017	Уволен за нарушение требований по охране труда, <u>подпункт "д" пункта 6 части первой статьи 81</u> Трудового кодекса Российской Федерации