

Охрана безопасности труда

Лекция 2

Госполитика в сфере охраны и безопасности труда

Правовые источники, регулирующие безопасность и охрану труда

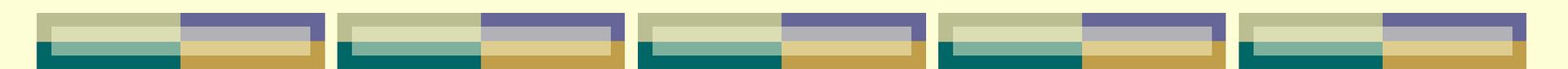
Нормативно-правовые акты

Закон — юридический нормативно-правовой акт, регулирующий наиболее важные общественные отношения и принятый высшим представительным органом государственной власти либо непосредственным волеизъявлением населения, и тем самым обладающий наибольшей юридической силой по отношению к нормативно-правовым актам всех иных органов государства.

Подзаконный акт — нормативно-правовой акт того или иного органа государственной власти, имеющего более низкую юридическую силу, чем законы. Подзаконные акты принимаются на основании и во исполнение законов.

Подзаконными актами (в законах они часто упоминаются как «иные нормативные правовые акты») являются:

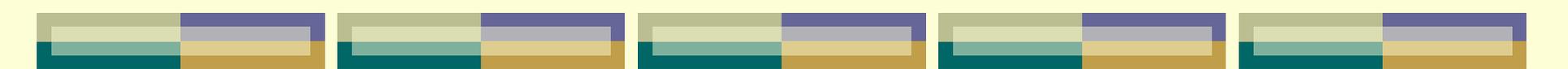
- указы Президента Российской Федерации;
- постановления Правительства Российской Федерации;
- нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- нормативные правовые акты органов местного самоуправления.



Нормы Российского трудового права

Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, в соответствии с **Конституцией** Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

- 1) трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
 - 2) иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:
- 

- 
- указы Президента Российской Федерации;
 - постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти (в первую очередь, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации);
 - нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
 - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.
 - Трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения, регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.
- 

Основные понятия трудового права

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

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

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

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

Российским законодательством нарушение сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере, требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника в условиях, когда работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты, либо когда выполнение трудовых обязанностей представляет угрозу жизни или здоровью работника, рассматриваются как принуждение к труду и запрещены.

Международные трудовые нормы

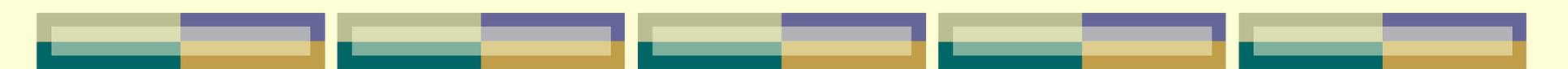
Статья 10 Трудового кодекса Российской Федерации

«Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации.

Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора».

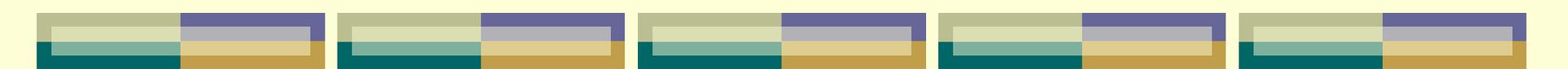
Конвенции являются юридическими документами, имеющими силу международного договора. Конвенция приобретает юридическую силу с момента ратификации ее высшим органом государственной власти этой страны – члена МОТ.

Рекомендации вырабатываются МОТ в тех случаях, когда вопрос не считается достаточно разработанным для принятия странами-участницами обязательств или когда требуется детализировать, дополнить положения принимаемой конвенции, а также когда вырабатываемые нормы подвержены частым изменениям.



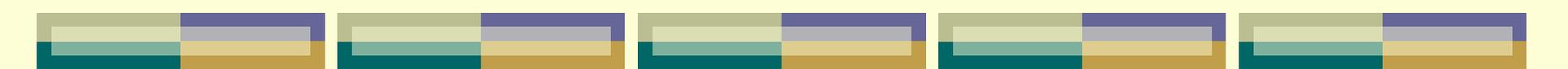
Трудовой договор между работником и работодателем

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



Содержание трудового договора – это описанная совокупность его всех условий. Какие условия должен и может содержать трудовой договор, определяется ст. 57 ТК РФ.

- 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 РФ и иными федеральными законами;
- 



Профнепригодность по здоровью

- «Перечень медицинских психиатрических противопоказаний, для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности», утвержденный постановлением Совета министров – Правительством РФ от 28 апреля 1993 г. №377
 - «Перечень общих медицинских противопоказаний к допуску на работу», утвержденного приказом Минздравмедпрома России от 14 марта 1996 г. № 90.
- 

Социальное партнерство

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице их представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей.

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- 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;
- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Регулирование труда женщин

Особенности регулирования труда женщин регламентируются:

- * Трудовым кодексом РФ (ст. 253 – 264);
- * Постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 06.02.1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;
- * СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин»;
- * Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162 «Об утверждении Перечня тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» и рядом других документов.

Ограничения по применению труда женщин, предусмотренные Трудовым кодексом:

- * запрещение применения труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными 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 и др.

Регулирование труда молодежи

Особенности регулирования труда молодежи моложе 18 лет регламентируются:

“ Трудовым кодексом РФ (ст. 265–272);

“ СанПиН 2.4.6.664-97 «Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков»;

“ Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет»;

“ Постановлением Минтруда РФ от 07.04.1999 г. № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;

“ Постановлением Правительства РФ от 20.06.2001 г. № 473 «О внесении дополнения в Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет» утвержденный Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163.

Государственная политика в сфере охраны труда

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

*обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников; государственное управление охраной труда; *государственный надзор и контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда; *государственная экспертиза условий труда; *установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда; *содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда; *профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников; *расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; *установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда; *установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей; *организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости

