

Охрана труда








Тема 1. Основы охраны труда



В теме рассматриваются:

- Правовые основы охраны труда*
- Государственное регулирование в сфере охраны труда*
- Государственные нормативные требования по охране труда*
- Основные положения трудового права*
- Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка*
- Обязанности и ответственность должностных лиц по соблюдению требований законодательства о труде и об охране труда*

Основные нормативные правовые акты и нормативно-технические документы, рекомендуемые для изучения:

-  Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (извлечения)
-  Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (извлечения)
-  Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ (извлечения)
-  Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 №63-ФЗ (извлечения)
-  Федеральный закон от 12.01.1996 №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"
-  Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 №1160 "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда"
-  Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 №875 "Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"

Основные положения законодательства о труде и об охране 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;
- 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

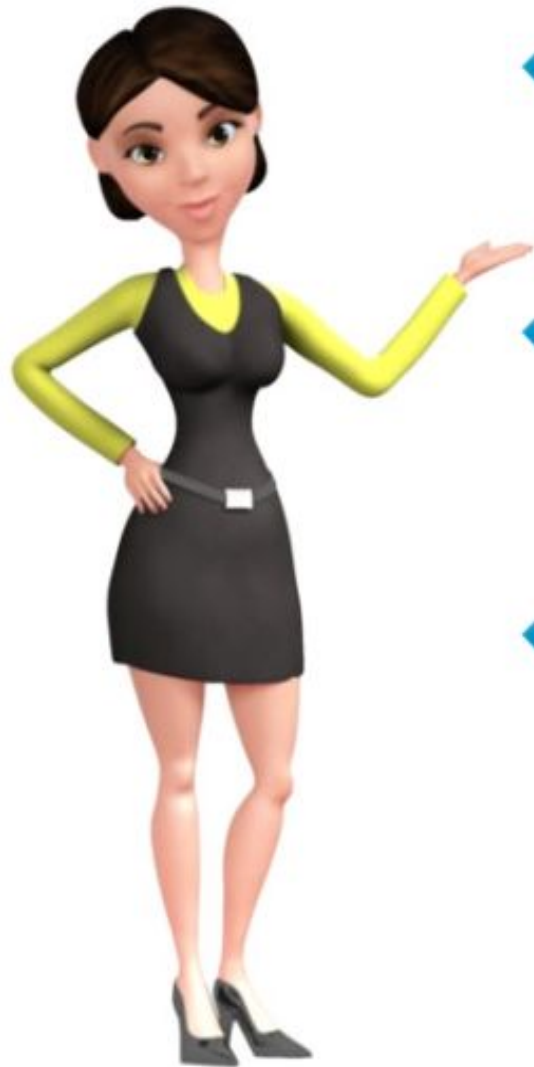


Принудительный труд ЗАПРЕЩЕН

Система государственного управления охраной труда



Федеральный государственный надзор в сфере труда



- ✓ Плановые проверки проводятся государственными инспекторами труда на основании разрабатываемых в соответствии с полномочиями федеральной инспекции труда ежегодных планов не чаще чем **один раз в 3 года**
- ✓ Срок проведения каждой из проверок не может превышать **20 рабочих дней**. В отношении работодателей - субъектов малого предпринимательства общий срок проведения плановых выездных проверок не может превышать **50 часов** для малого предприятия и **15 часов** для микропредприятия **в год**
- ✓ В исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения сложных и (или) длительных исследований, испытаний, специальных экспертиз и расследований на основании мотивированных предложений государственных инспекторов труда, проводящих выездную плановую проверку, срок проведения выездной плановой проверки может быть продлен руководителем Федеральной службы по труду и занятости или государственной инспекции труда, но не более чем на **20 рабочих дней**, в отношении малых предприятий - **не более чем на 50 часов** в отношении микропредприятий - **не более чем на 15 часов**

Общественный контроль за соблюдением законодательства РФ

- ✓ Межрегиональное, а также территориальное объединения (ассоциации) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов
- ✓ Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с 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 его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности
- ✓ Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями - индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда

Социальное партнерство в сфере труда



Основные положения социального партнерства в сфере труда регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, [Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"](#), [Федеральным законом от 01.05.1999 №92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений"](#)

Основными принципами [социального партнерства](#) являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений

Социальное партнерство в сфере труда



Формы социального партнерства:

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключение коллективных договоров, соглашений;
- взаимные консультации (переговоры) 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;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров



Социальное партнерство в сфере труда



Социальное партнерство в сфере труда



Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров и соглашений, заключения коллективных договоров и соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон



Социальное партнерство в сфере труда

- ✓ Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение
- ✓ Соглашение должно включать в себя положения о сроке действия соглашения и порядке осуществления контроля за его выполнением

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы);
- гарантии, компенсации и льготы работникам;
- режимы труда и отдыха;
- занятость, условия высвобождения работников;
- подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, в том числе в целях модернизации производства;
- условия и охрана труда;
- развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией;
- дополнительное пенсионное страхование;
- другие вопросы, определенные сторонами

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда



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



В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в установленном порядке



Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности



Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. №125-ФЗ;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;



Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Каждый работник имеет право на:

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя, а также дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);



Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Каждый работник имеет право на:

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда



Права и обязанности работника

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;



Права и обязанности работника

Работник имеет право на:

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;



Права и обязанности работника

Работник имеет право на:

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами



Права и обязанности работника

Работник обязан:



- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества)

Права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать **производственный совет** (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями)



Права и обязанности работодателя

Работодатель обязан:

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;



Права и обязанности работодателя

Работодатель обязан:

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ и коллективным договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ



Локальные нормативные акты

- ✓ В соответствии со ст.8 Трудового кодекса РФ работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями
- ✓ Ст.22 Трудового кодекса РФ предусматривает право работодателя разрабатывать локальные нормативные акты и обязанность по их соблюдению
- ✓ Работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа)
- ✓ Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников



Локальные нормативные акты



- ✓ Основным назначением локальных нормативных актов является конкретизация законодательных и подзаконных актов по охране труда с учетом особенностей и условий труда в организации
- ✓ Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению
- ✓ В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения
- ✓ Локальные нормативные правовые акты организации вступают в силу с даты, указанной в правовом акте

Локальные нормативные акты



Примеры локальных нормативных актов:

- положение о проведении обязательных медицинских осмотров работников при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и другие;
- положение о системе управления охраной труда в организации;
- положение о службе охраны труда;
- положение о порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда в организации



Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками в лице их представителей и работодателем

Коллективный договор

- ✓ Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях
- ✓ Коллективный договор заключается на срок **не более трех лет** и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок **не более трех лет**
- ✓ Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения
- ✓ Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации
- ✓ При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие **в течение трех месяцев** со дня перехода прав собственности

Коллективный договор

- ✓ При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации
- ✓ При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок **до трех лет**
- ✓ При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации
- ✓ Коллективный договор в течение **семи дней** со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду
- ✓ Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду
- ✓ 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

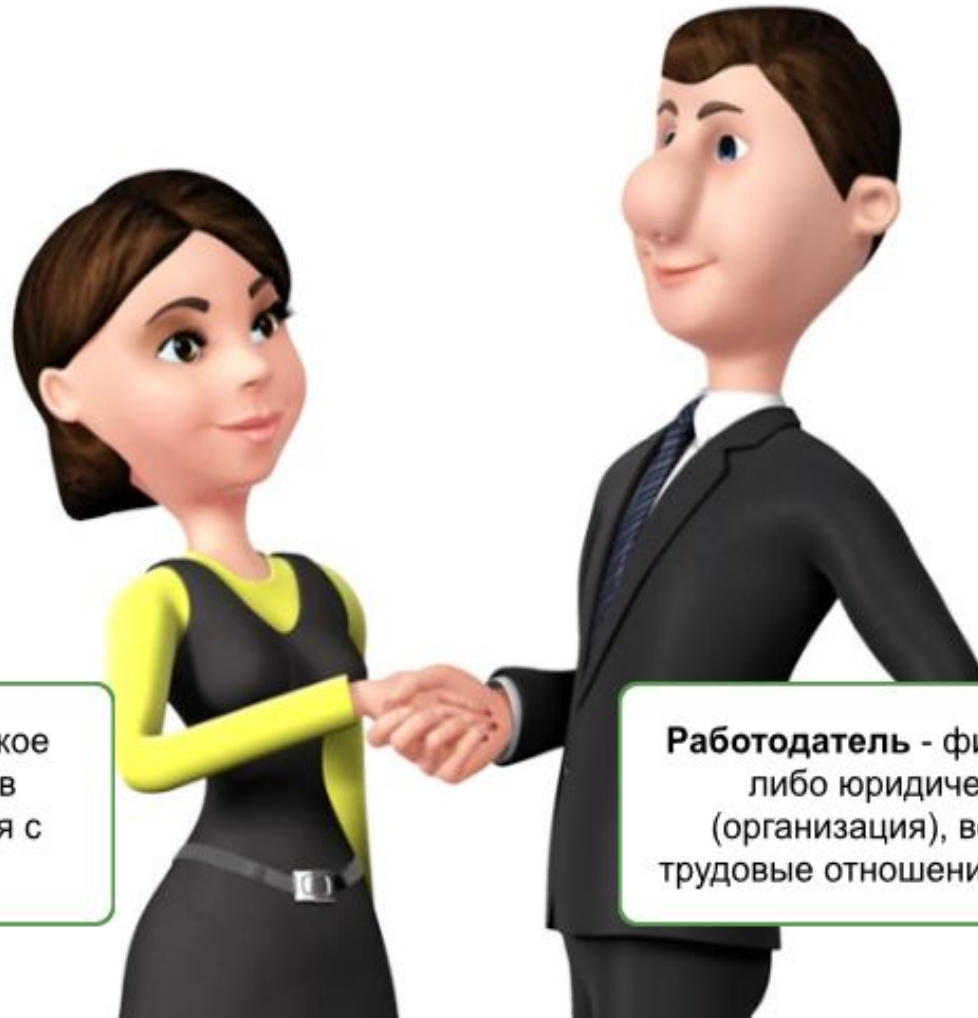


Коллективный договор

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

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами

Трудовые отношения



Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем

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



Трудовые отношения



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;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- избрания на должность



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



Трудовой договор

Трудовые договоры могут заключаться на:

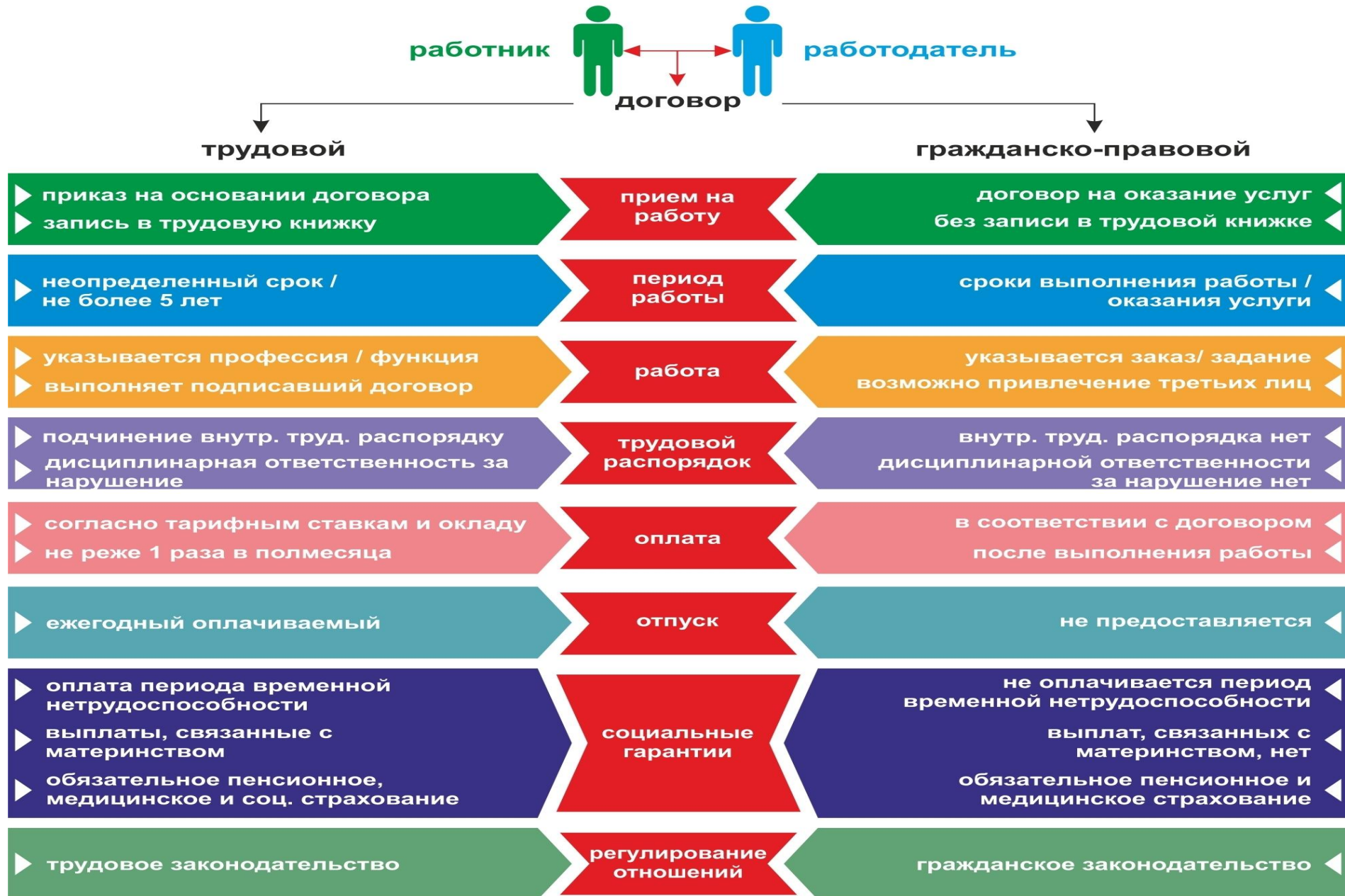
неопределенный срок

определенный срок **не более пяти лет** (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами

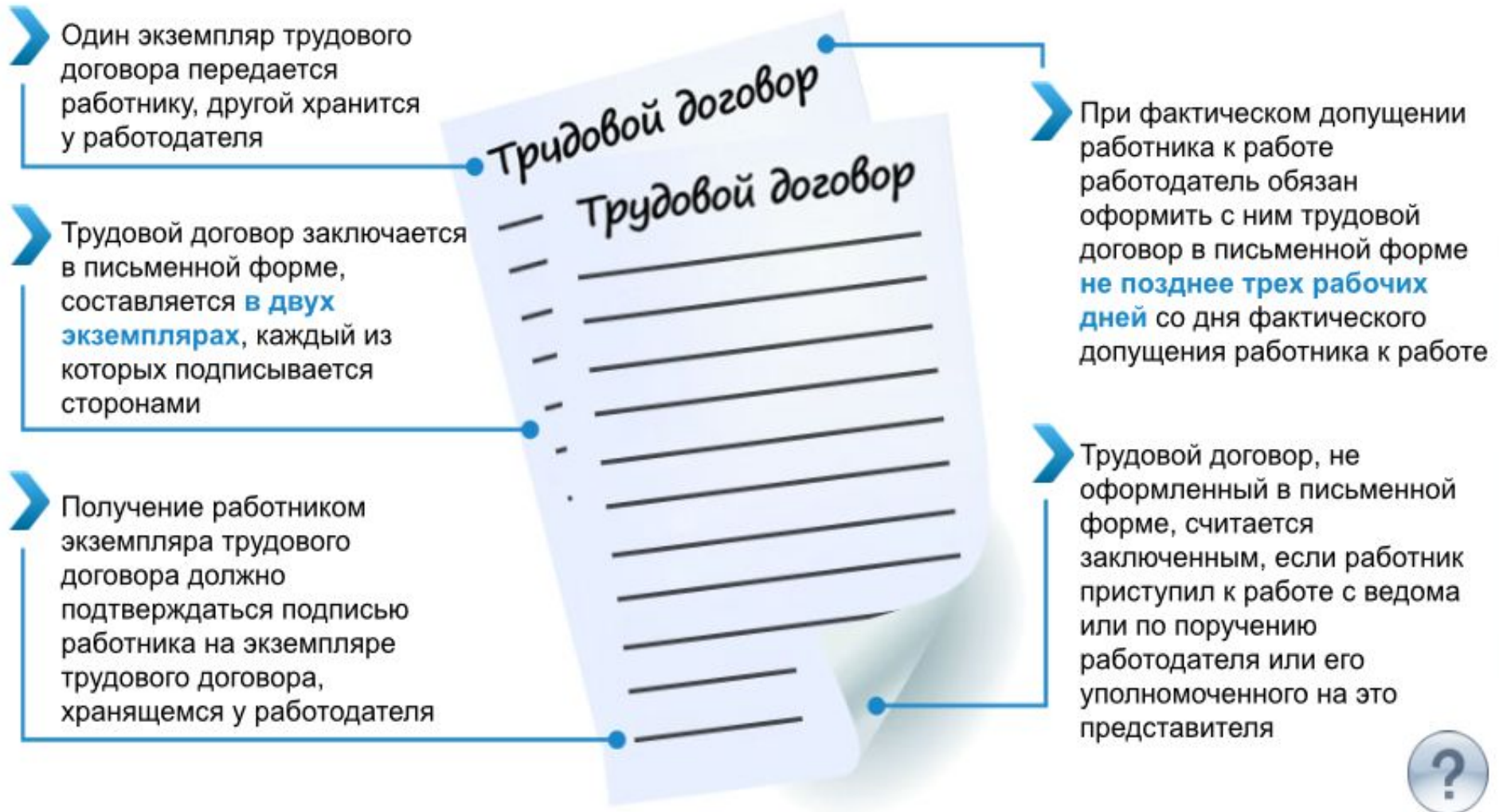
Для отображения информации наведите курсор на объекты с названиями срока заключения трудового договора и щелкните левой кнопкой мыши



Сторонами трудового договора являются работодатель и работник



Оформление трудового договора



Изменение трудового договора



- ✓ Стороны трудовых отношений могут вносить изменения в трудовой договор в течение всего срока его действия. Инициатором внесения изменений могут выступать как работодатель со своей стороны, так и работник со своей
- ✓ Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ст.72.2, 74, 99, 113 Трудового кодекса РФ
- ✓ Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Такое дополнительное соглашение между работником и работодателем является в дальнейшем неотъемлемой частью трудового договора
- ✓ Вносимые изменения в трудовой договор не должны противоречить действующему трудовому законодательству

Изменение условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

- ✓ По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции
- ✓ О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме **не позднее чем за два месяца**
- ✓ Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья
- ✓ При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии со ст.77 Трудового кодекса РФ (п.7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора)
- ✓ Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии со ст.81 Трудового кодекса РФ (п.2. Сокращение численности или штата работников организации) с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций

Перевод на другую работу. Перемещение



- ✓ Перевод на другую работу - это постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем
- ✓ Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора
- ✓ **ЗАПРЕЩАЕТСЯ** переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья

Временный перевод на другую работу

Перевод на другую работу по соглашению сторон



Временный перевод на другую работу без согласия работника

Временный перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением

- Работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу
- Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным

Временный перевод на другую работу

Перевод на другую работу по соглашению сторон

Временный перевод на другую работу без согласия работника

Временный перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением

- В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий
- Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами
- При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника

Временный перевод на другую работу

Перевод на другую работу по соглашению сторон

Временный перевод на другую работу без согласия работника

Временный перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением



- Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, которое выдано в установленном порядке, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья
- Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с требованиями ст.77 Трудового кодекса РФ

Отстранение от работы

Работодатель обязан **ОТСТРАНИТЬ ОТ РАБОТЫ** (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок **до двух месяцев** специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с законодательством Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

Прекращение трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч.4 ст.74 Трудового кодекса РФ);
- 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 (ч.3, 4 ст.73 Трудового кодекса РФ);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч.1 ст.72.1 Трудового кодекса РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 Трудового кодекса РФ);
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 Трудового кодекса РФ)



Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законам

Прекращение трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст.78 Трудового кодекса РФ);
- истечение срока трудового договора (ст.79 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 Трудового кодекса РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.71 и 81 Трудового кодекса РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст.75 Трудового кодекса РФ);



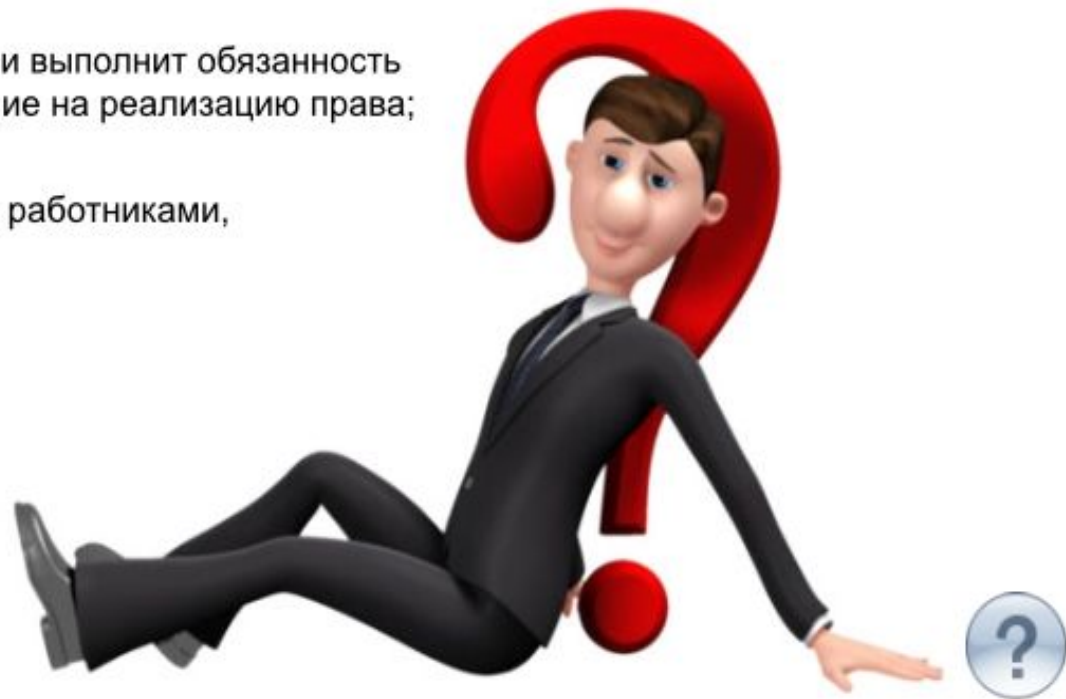
Должностная инструкция



Должностная инструкция является правовым актом, определяющим положение наемного работника в организации. Должностная инструкция составляется на основе тарифно-квалификационных характеристик

Структура должностной инструкции:

- права работника включают:
 - права, которые он может реализовать самостоятельно;
 - права, которые он может реализовать, если выполнит обязанность (обязанная сторона);
 - права, которые он может реализовать, если выполнит обязанность (обязанная сторона) и будет дано разрешение на реализацию права;
- работы, выполняемые совместно с другими работниками, при этом работник - руководитель работ;
- ответственность работника:
 - дисциплинарная по ТК РФ;
 - административная по КоАП РФ;
 - материальная по ТК РФ;
 - гражданско-правовая по ГК РФ;
 - уголовная по УК РФ



Рабочее время

- ✓ Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда
- ✓ Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником



- **Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю**

Неполное рабочее время

- ✓ 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
- ✓ При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ
- ✓ Работники, занятые на условиях неполного рабочего времени, пользуются теми же трудовыми правами, что и работники, для которых установлен рабочий день нормальной продолжительности
- ✓ По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя

Неполное рабочее время



Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда



не более 36 часов в неделю

Продолжительность ежедневной работы (смены)

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

Для работников:

- в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - **5 часов**;
- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - **7 часов**

Для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой:

- в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - **2,5 часа**;
- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - **4 часов**

Для инвалидов:

- в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации



Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и

Продолжительность ежедневной работы (смены)

- ✓ Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей ст.92 Трудового Кодекса
- ✓ Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на **один час**
- ✓ В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы
- ✓ Накануне выходных дней продолжительность работы при **шестидневной** рабочей неделе **не может превышать пяти часов**

Работа в ночное время

- Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается **на один час** без последующей отработки
- Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом
- Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором
- **К работе в ночное время НЕ ДОПУСКАЮТСЯ:**
 - беременные женщины;
 - работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами

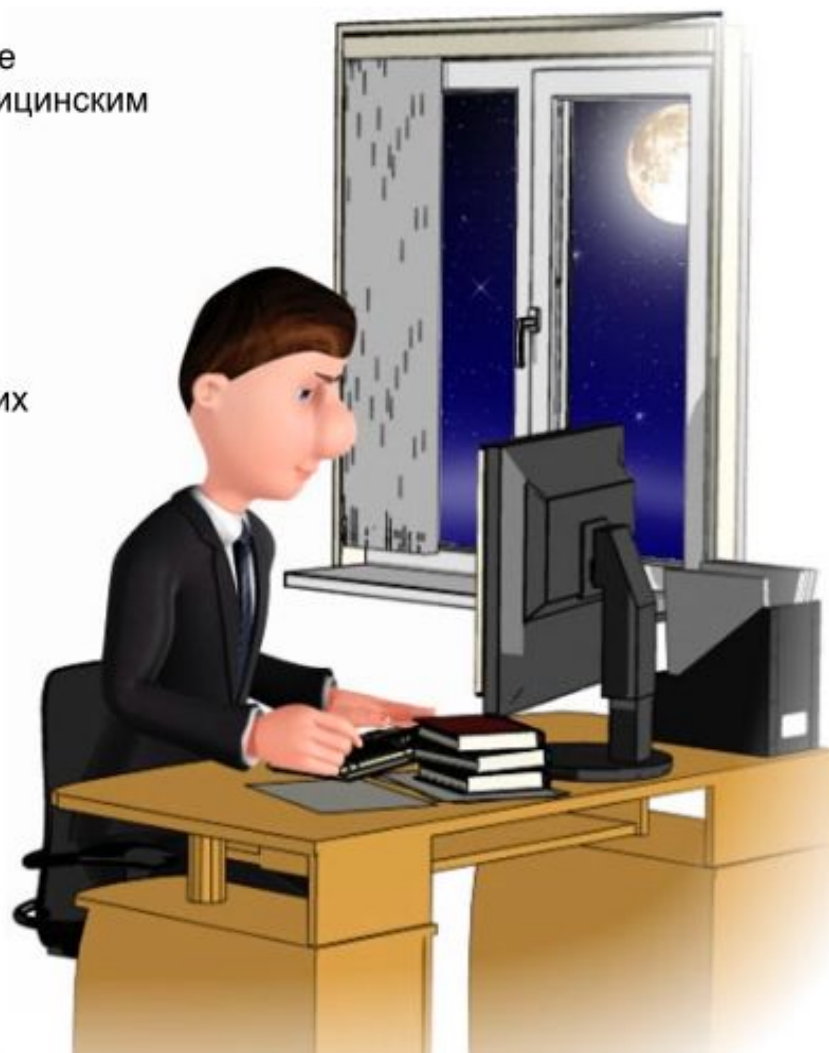


Работа в ночное время

К работе в ночное время могут привлекаться **только с их письменного согласия** и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей в возрасте **до трех лет**;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте **до пяти лет**, а также опекуны детей указанного возраста

Эти работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время



Ненормированный рабочий день

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

Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника:



для сверхурочной работы (в соответствии со ст.99 Трудового кодекса РФ)



если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (в соответствии со ст.101 Трудового кодекса РФ)



Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников

Сверхурочная работа

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе с его письменного согласия допускается в следующих случаях:

при производстве 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 необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей

для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником

Сверхурочная работа

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи

при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части

при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия

Сверхурочная работа

- ✓ Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте **до трех лет**, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте **до трех лет**, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы
- ✓ Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника **4 часов** в течение двух 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 восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами



Работа по совместительству. Совмещение профессий (должностей). Неполное рабочее время



- Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового кодекса РФ
- С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса РФ)
- Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме **не позднее чем за три рабочих дня**

Работа по совместительству. Совмещение профессий (должностей). Неполное рабочее время



- ✓ Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство)
- ✓ Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности)
- ✓ Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ

Время отдыха

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

Виды времени отдыха:

- нерабочие праздничные дни;
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- отпуска



Время отдыха

- ✓ В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью **не более двух часов** и **не менее 30 минут**, который в рабочее время не включается
- ✓ Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем
- ✓ Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников
- ✓ Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (выходные дни) не может быть **менее 42 часов**
- ✓ Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются **два выходных дня в неделю**, при шестидневной рабочей неделе - **один выходной день**
- ✓ Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд

Время отдыха

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере

- Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад)
- По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
- При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями в дни Новогодних каникул и Рождество
- Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями в дни Новогодних каникул и Рождество, на другие дни в очередном календарном году в установленном порядке федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации
- В частности, в 2016 году Постановлением Правительства РФ от 24.09.2015 N 1017 "О переносе выходных дней в 2016 году" перенесены выходные дни:
с субботы 2 января на вторник 3 мая;
с воскресенья 3 января на понедельник 7 марта



Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законодательством РФ порядке. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день



Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части

Отпуска

- ✓ Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка
- ✓ Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью **28 календарных дней**. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть **не менее 14 календарных дней**
- ✓ Право на использование отпуска за **первый год работы** возникает у работника по истечении **шести месяцев** его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения **шести месяцев**
- ✓ Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год
- ✓ **НЕ ДОПУСКАЕТСЯ** отзыв из отпуска работников в возрасте **до восемнадцати лет**, беременных женщин
- ✓ По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем



Режим труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях

- ✓ При разработке внутрисменного режима работы на период рабочей смены следует ориентироваться на допустимую степень охлаждения работающих, регламентируемую временем непрерывного пребывания на холоде и временем обогрева
- ✓ Допустимая продолжительность однократного за рабочую смену пребывания на открытой территории в холодный период года в различных климатических регионах (поясах) устанавливается в ["МР 2.2.7.2129-06. Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях"](#)
- ✓ Во избежание переохлаждения работникам не следует во время перерывов в работе находиться на холоде в течение **более 10 мин** при температуре воздуха **до -10°C** и **не более 5 мин** при температуре воздуха **ниже -10°C**
- ✓ К работе на холоде допускаются лица, прошедшие медицинские осмотры в установленном порядке и не имеющие противопоказаний. Работы в охлаждающей среде должны проводиться при соблюдении требований к мерам защиты работников от охлаждения



Особенности регулирования труда женщин



Охрана труда женщин регламентируется:

- трудовым кодексом РФ (ст.253 - 264);
- постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. №162 "Об утверждении перечня тяжелых работ с вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин";
- санитарными правилами и нормами 2.2.0.555-96 "Гигиенические требования к условиям труда женщин"

Особенности регулирования труда женщин

- ✓ Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию
- ✓ Женщины, имеющие детей в возрасте **до полутора лет**, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста **полутора лет**
- ✓ Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению **один дополнительный выходной день в месяц** без сохранения заработной платы
- ✓ Женщине, имеющей **двух или более детей** в возрасте **до четырнадцати лет**, женщине, имеющей ребенка-инвалида в возрасте **до восемнадцати лет**, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте **до четырнадцати лет**, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью **до 14 календарных дней**
- ✓ Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной **НЕ ДОПУСКАЕТСЯ**, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем

Особенности регулирования труда женщин



ЗАПРЕЩАЕТСЯ применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением ручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы

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 в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ



Особенности регулирования труда женщин

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную

Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)



Предельно допустимая масса груза - 10 кг

Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены



Предельно допустимая масса груза - 7 кг

Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать:



С рабочей поверхности - 1750 кгм; с пола - 875 кгм



Примечания:

1. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки;
2. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие **не должно превышать 10 кг**

Особенности регулирования труда женщин

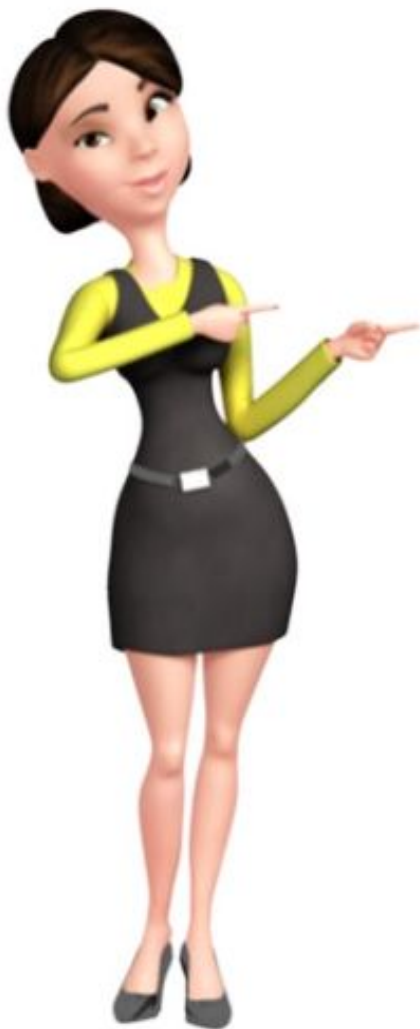
- ✓ Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе
- ✓ До предоставления 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
- ✓ Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью **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 федеральными законами размере
- ✓ Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов. 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 у данного работодателя

Особенности регулирования труда женщин

- ✓ Для беременных женщин должны быть исключены работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональным напряжением, работы на оборудовании, использующем ножную педаль управления, на конвейере с принудительным ритмом. Со дня установления беременности и в период кормления ребенка грудью женщины не допускаются к выполнению всех видов работ, профессионально связанных с использованием ПЭВМ
- ✓ Беременные женщины не должны выполнять производственные операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, подъемом предметов труда с пола, с преобладанием статического напряжения мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, с упором животом и грудью в оборудование и предметы труда), наклоном туловища **более 15°**
- ✓ Беременные женщины не должны трудиться в условиях воздействия инфракрасного излучения. Для беременных женщин исключаются виды деятельности, связанные с намоканием одежды и обуви, работы на сквозняке. Для женщин в период беременности **ЗАПРЕЩАЕТСЯ** работа в условиях резких перепадов барометрического давления



Особенности регулирования труда лиц моложе восемнадцати лет



Охрана труда молодежи регламентируется:

- Трудовым кодексом РФ (ст.265 - 272);
- Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. №163 "Об утверждении перечня тяжелых работ с вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет";
- СанПиН 2.4.6.2553-09 "Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста"



Особенности регулирования труда лиц моложе восемнадцати лет

- Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста **шестнадцати лет**, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами. Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста **пятнадцати лет**, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста **четырнадцати лет**, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы
- 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
- **НЕ ДОПУСКАЕТСЯ** привлечение к сверхурочной работе работников в возрасте **до восемнадцати лет**
- **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**



Особенности регулирования труда лиц моложе восемнадцати лет

- Расторжение трудового договора с работниками в возрасте **до восемнадцати лет** по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав
- Для работников, не достигших возраста **18 лет**, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:
 - 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**Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте **до восемнадцати лет**, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины этих норм
- **ЗАПРЕЩАЮТСЯ** переноска и передвижение работниками в возрасте **до восемнадцати лет** тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы



Особенности регулирования труда лиц моложе восемнадцати лет

- **ЗАПРЕЩАЕТСЯ** применение труда лиц в возрасте **до восемнадцати лет** на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также 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 иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания)
- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте **до восемнадцати лет** предоставляется продолжительностью **31 календарный день** в удобное для них время. В соответствии со ст.122 Трудового кодекса РФ по соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения **шести месяцев** его непрерывной работы у данного работодателя
- К работе в ночное время **НЕ ДОПУСКАЮТСЯ** работники, не достигшие возраста **восемнадцати лет**, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений



Дисциплина труда и трудовой распорядок

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий 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 у данного работодателя

- ✓ Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда
- ✓ За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам
- ✓ В соответствии со ст.191 Трудового кодекса РФ работодатель может поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявить благодарность, выдать премию, наградить ценным подарком, почетной грамотой, представить к званию лучшего по профессии и др.)
- ✓ Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами

Дисциплина труда и трудовой распорядок

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов

Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в организациях на видных местах

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору

В Правила внутреннего трудового распорядка можно включать разделы по оплате труда, о коммерческой тайне, о страховании, а также правила по охране труда, правила суммирования рабочего времени и др.

Правила внутреннего трудового распорядка целесообразно постоянно совершенствовать



Правила внутреннего трудового распорядка

Правила внутреннего трудового распорядка могут иметь следующую структуру:

- общие положения;
- прием и увольнение работников;
- оценка персонала;
- основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора;
- режим работы;
- правила суммированного учета рабочего времени;
- время отдыха;
- оплата труда;
- меры поощрения;
- меры взыскания



Ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение требований охраны труда

Виды ответственности:

Дисциплинарная



Материальная

Административная

Уголовная

**Гражданско-
правовая**

Устанавливается Трудовым кодексом 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

Ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение требований охраны труда

Виды ответственности:

Дисциплинарная

Материальная



Административная

Уголовная

Гражданско-
правовая

Устанавливается Трудовым кодексом 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

Ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение требований охраны труда

Виды ответственности:

Дисциплинарная

Материальная

Административная

Уголовная

Гражданско-
правовая

Устанавливается Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, выражается в виде предупреждения, административного штрафа, административного ареста, дисквалификации и т.д.

Ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение требований охраны труда

Виды ответственности:

Дисциплинарная

Материальная

Административная

Уголовная

Гражданско-
правовая

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 свобод

Ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение требований охраны труда

Виды ответственности:

Дисциплинарная

Материальная

Административная

Уголовная

Гражданско-
правовая



Устанавливается Гражданским кодексом РФ и наступает в тех случаях, когда по вине должностных лиц допускаются нарушения правил и требований охраны труда, которые влекут причинение работнику убытков, морального вреда или ущерба его имуществу, выражается во взыскании денежной суммы в судебном порядке

Дисциплинарные взыскания



- При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен
- До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении **двух рабочих дней** указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения 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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу

Дисциплинарные взыскания



- За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание
- Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение **трех рабочих дней** со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт
- Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Дисциплинарные взыскания



- ✓ Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания
- ✓ 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

Ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение требований охраны труда



Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели - физические лица, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств в области охраны труда несут дисциплинарную, материальную, административную и уголовную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

Статья 5.27.1 ч.1

Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ

влечет предупреждение или наложение административного штрафа

- на **должностных** лиц в размере от 2 000 до 5 000 рублей;
- на **юридических** лиц - от 50 000 до 80 000 рублей.

**Статья 5.27.1
ч.5**

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

влечет наложение административного штрафа

- на **должностных** лиц в размере от 30 000 до 40 000 рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет;
- на **юридических** лиц - от 100 000 до 200 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации,, предусмотренных частями 2 - 4 статьи 5.27.1 -

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

- влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере **от 5 000 до 10 000 рублей**; на юридических лиц **от 60 000 до 80 000 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 -

- влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере **от 15 000 до 25 000 рублей**; на юридических лиц - **от 110 000 до 130 000 рублей**.

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты -

- влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере **от 20 000 до 30 000 рублей**; на юридических лиц - **от 130 000 до 150 000 рублей**

Статьей 143

Уголовного Кодекса Российской Федерации предусмотрена уголовная ответственность за нарушения требований охраны труда :

143. Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, -

- наказывается штрафом в размере до 400 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода
 - осужденного за период до 18 месяцев,
 - либо обязательными работами на срок от 180 до 240 часов,
 - либо исправительными работами на срок до 2 лет,
 - либо принудительными работами на срок до 1 года,
 - либо лишением свободы на тот же срок 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, -***
 - наказывается принудительными работами на срок до четырех лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.
- ***3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, -***
 - наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ И ЦЕЛИ ИХ ПРОВЕДЕНИЯ

Предварительные медицинские осмотры проводятся при поступлении на работу с целью определения соответствия состояния здоровья работников поручаемой работе и с целью раннего выявления и профилактики заболеваний.

Периодические медицинские осмотры проводятся с целью:

- динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний;
- выявления общих заболеваний, противопоказанных для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, а также в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний;
- своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности;
- предупреждения несчастных случаев на производстве.

Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры проходят:

1. Работники, которые в своей трудовой деятельности связаны с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, указанных в приложении №1 к Приказу Минздравсоцразвития РФ №302н от 12.04.11г. (Перечень факторов).

2. Работники, занятые на работах и в профессиях, указанных в приложении №2 к Приказу Минздравсоцразвития РФ №302н от 12.04.11г. (Перечень работ).

Работодатель разрабатывает и утверждает «**Список контингентов работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра**», в котором указывается:

- наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;
- наименование вредного производственного фактора согласно Перечню факторов, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда, а также используя эксплуатационную, технологическую и иную документацию на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые работодателем при осуществлении производственной деятельности;
- наименование работ, согласно Перечню работ.

Работодатель:

1. На основании Списка контингента работников составляет и утверждает **Поименный список работников**, направляемых на периодический осмотр с указанием:

- Ф.И.О. работника,
- профессии (должности) работника,
- наименование вредного производственного фактора или вида работ,
- наименование структурного подразделения.

2. Направляет поименный список за 2 месяца до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических осмотров.

3. Согласовывает с медицинской организацией календарный план проведения осмотра.

4. Знакомит работника с календарным планом проведения осмотра не позднее чем за 10 дней до начала.

5. Вручает работнику Направление на периодический осмотр перед его проведением.

Работодатель:

1. На основании Списка контингента работников составляет и утверждает **Поименный список работников**, направляемых на периодический осмотр с указанием:

- Ф.И.О. работника,
- профессии (должности) работника,
- наименование вредного производственного фактора или вида работ,
- наименование структурного подразделения.

2. Направляет поименный список за 2 месяца до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических осмотров.

3. Согласовывает с медицинской организацией календарный план проведения осмотра.

4. Знакомит работника с календарным планом проведения осмотра не позднее чем за 10 дней до начала.

5. Вручает работнику Направление на периодический осмотр перед его проведением.

В заключительном акте указывается:

- общая численность работников; женщин; работников в возрасте до 18 лет; работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;
- численность работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; на работах, при выполнении которых обязательно проведение периодических медицинских осмотров (обследований);
- процент охвата работников подверженных периодическим медицинским осмотром;
- списки лиц, прошедших /не прошедших /не завершивших периодический медицинский осмотр;
- численность работников, имеющих медицинские противопоказания к работе (временные, постоянные), нуждающихся в проведении дополнительных обследований, в санаторно-курортном лечении, в диспансерном наблюдении;
- список лиц с установленным предварительным диагнозом профессионального заболевания; - перечень впервые установленных профессиональных заболеваний;
- результаты выполнения рекомендаций предыдущего заключительного акта;
- рекомендации работодателю по реализации комплекса оздоровительных мероприятий, включая профилактические и другие мероприятия.

Основы обеспечения условий и охраны труда

обучение по охране труда



Оформление Первичного инструктажа

1) Заполнение колонок 1-5 журнала

Дата	Фамилия, имя, отчество инструктируемого	Год рождения	Профессия, должность, инструктируемого	Вид инструктажа (первичный, повторный, внеплановый, целевой)	Тема инструктажа (№ инструкции)	Причина проведения внепланового инструктажа	Фамилия, инициаль, должность инструктируемого	Подпись		Стажировка на рабочем месте		
								Инструктирующего	Инструктируемого	Кол-во смен (с ... по ...)	Стажировку прошел (подпись рабочего)	Знания проверил, допуск к работе произвел (подпись, дата)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
10.06.06	Путинцев	1975	Специалист КЦ	Первичный		ИОТ- №	менеджер Соколов А.Б.	Подпись менеджера	Подпись сотрудника	С 11.06.06 по 14.06.06 4 смены	Подпись сотрудника	Подпись менеджера
	Владимир					ИОТ – №:			Подпись сотрудника			Дата 14.06.07
	Викторович					ИОТ – №:			Подпись сотрудника			

1. Дата приема
2. Ф.И.О. – полностью!
3. Год рождения
4. Полностью должность вновь принятого работника
5. Первичный

Оформление Первичного инструктажа

2) Заполнение колонок 6-10 журнала

Дата	Фамилия, имя, отчество инструктируемого	Год рождения	Профессия, должность, инструктируемого	Вид инструктажа (первичный, повторный, внеплановый, целевой)	Тема инструктажа (№ инструкции)	Причина проведения внепланового инструктажа	Фамилия, инициалы, должность инструктирующего	Подпись		Стажировка на рабочем месте		
								Инструктирующего	Инструктируемого	Коль-во смен (с ... по ...)	Стажировку прошел (подпись рабочего)	Знания проверил, допуск к работе произвел (подпись, дата)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
10.06.06	Путинцев	1975	Специалист КЦ	Первичный	ИОТ- № ..., ..., ..., ...		Руководитель Соколов А.Б.	Подпись руководителя	Подпись сотрудника	с 11.06.06 по 14.06.06 4 смены	Подпись сотрудника	Подпись менеджера
	Владимир											Дата 14.06.07
	Викторович											

8. Подпись руководителя
10. Подпись работника

6. ИОТ №... - инструкции по охране труда и их номера.
8. Начальник отдела (директор филиала) Ф.И.О.

Оформление стажировки при первичном инструктаже

3) Заполнение колонок 11-13 журнала

Дата	Фамилия, имя, отчество инструктируемого	Год рождения	Профессия, должность, инструктируемого	Вид инструктажа (первичный, повторный, внеплановый, целевой)	Тема инструктажа (№ инструкций)	Причина проведения внепланового инструктажа	Фамилия, инициалы, должность инструктирующего	Подпись		Стажировка на рабочем месте		
								Инструктирующего	Инструктируемого	Кол-во смен (с ... по)	Стажировку прошел (подпись рабочего)	Знания проверил, допуск к работе произвел (подпись, дата)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
10.06.06	Путинцев	1975	Специалист КЦ	Первичный	ИОТ- №,,		Руководитель Соколов А.Б.	Подпись руководителя	Подпись сотрудника	С 11.12.10 по 14.12.00	Подпись сотрудника	Подпись руководителя
	Владимир											Дата 14.06.07
	Викторович											

11. Даты стажировки, в течении 2 - 14 рабочих смен (в зависимости от характера работы) после первичного инструктажа
Указать - с ДАТА по ДАТА

12. Подпись работника за стажировку
13. Подпись руководителя –
Дата окончания стажировки

Специальная оценка условий труда

При проведении специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат:

Вредные и (или) опасные факторы производственной среды:

физические факторы - шум, инфразвук, вибрация общая и локальная, неионизирующие излучения, электрические и магнитные поля, параметры микроклимата (температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, инфракрасное излучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности);

химические факторы - химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты);

биологические факторы - микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы - возбудители инфекционных заболеваний.

Вредные и (или) опасные факторы трудового процесса:

тяжесть трудового процесса - показатели физической нагрузки на опорно-двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника;

напряженность трудового процесса - показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

Классификация условий труда



Расследование несчастных случаев на производстве



НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ

Легкие

Расследование **в течение 3-х дней**
Продление **до 15 дней**

Расследует комиссия организации,
отдается приказом
в сост. **не менее 3 человек:**

Составляется Акт о НС на
производстве по форме Н-1 на
каждого пострадавшего
**в 3 экземплярах и в 3-х дневный
срок -**

Акт Н-1 хранится у
работодателя **45 лет**

Акт Н-1 на каждого
пострадавшего

Акт Н-1 направляется в Фонд
социального страхования

Тяжелые, групповые, смертельные

Расследование **в течение 15-ти дней**
Продление **до 15 дней**

Сообщение в течение суток в:

1. Прокуратуру
2. Орган исполн. власти субъекта РФ
3. Терр. объедин. профорганизаций
4. Органы государственного надзора
5. В организацию, направ. работника
6. СЭС РФ (острое отравление)
7. В Фонд социального страхования

Приказом работодателя назначается
комиссия с участием представителей
органов государственного надзора

Акт и материалы расследования
группового (тяж., смерт.) НС
направляется **в 3-х дневный**

Копии документов направляются в соответствующую государственную инспекцию
труда и территориальный орган соответствующего государственного надзора

Расследование и учет профессиональных заболеваний

(«Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний» утверждено постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 года № 967)

Профессиональными заболеваниями именуются **острые и хронические заболевания (отравления), возникновение которых у работников и других лиц обусловлено воздействием вредных производственных факторов при выполнении ими трудовых обязанностей или производственной деятельности по заданию организации или индивидуального предпринимателя.**

Установление наличия профессионального заболевания (1 этап)

При установлении предварительного диагноза - профессиональное заболевание (отравление) учреждение здравоохранения обязано (**в 1; 3 дневный срок**) направить извещение о таком заболевании работника **в Центр Государственного Санитарно-Эпидемиологического Надзора**, осуществляющий надзор за объектом, на котором возникло заболевание, и **работодателю**

ЦГСЭН (в 1; 14 дневный срок) составляет санит.-гигиенич. характер и в **месячный срок** пострадавший направляется на обследование в **центр профпатологии (ЦПП)**

ЦПП устанавливает заключительный диагноз и в **3 дневный срок** напр. извещение **работодателю и ЦГСЭН**

Расследование обстоятельств и причин возникновения профессионального заболевания (2 этап)

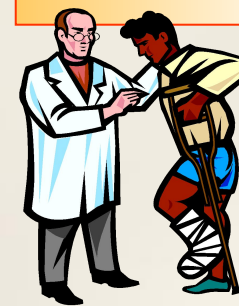
Работодатель **в 10 срок** с даты получения извещения ЦПП издает приказ об образовании **комиссии по расследованию обстоятельств и причин возникновения ПЗ. Комиссию возглавляет гл. врач ЦГСЭН**

Комиссия устанавливает обстоятельства и причины профессионального заболевания работника, определяет лиц, допустивших нарушения государственных санитарно - эпидемиологических правил, иных нормативных актов, и меры по устранению причин возникновения и предупреждению профессиональных заболеваний.

Оформление акта о случае профессионального заболевания (3 этап)

По результатам расследования комиссия **в 3 дневный срок** составляет **акт о случае профессионального заболевания (в 5 экземплярах)** для:

- работника,
- работодателя,
- центра госсанэпиднадзора,
- центра профпатологии (учреждения здравоохранения),
- ФСС



Спасибо
за внимание.

