

Раздел 1.1

- **Основные положения
законодательства
Российской Федерации о
труде и об охране труда**

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя

- **правовые,**
- **социально-экономические,**
- **организационно-технические,**
- **санитарно-гигиенические,**
- **лечебно-профилактические,**
- **реабилитационные и иные**
- **мероприятия.**



Задачу эффективного обеспечения охраны труда нельзя решить за счет проведения одних или группы перечисленных мероприятий.

- Вся работа по охране труда должна носить ***системный характер.***

Целями трудового законодательства являются:



- **установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;**
- **создание благоприятных условий труда;**
- **защита прав и интересов работников и работодателей.**

Трудовое законодательство РФ

Федеральные законы (ФЗ):

- *Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ*
- *О занятости населения в Российской Федерации. Федеральный закон от 19.04.1991 г. № 1032-1.*
- *Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях. Федеральный закон от 24 июля 1998 года N 125-ФЗ и др.*

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:



- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ;
- государственное управление охраной труда и государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;
- содействие общественному контролю соблюдения прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и т.д.

Права работодателя в сфере ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Согласно ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель
имеет право:

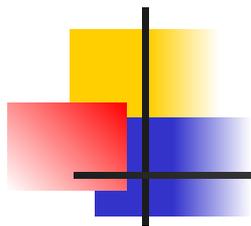
- 1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;
- 2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 3) поощрять работников;
- 4) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя;
- 5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- 6) принимать локальные нормативные акты;
- 7) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Обязанности работодателя в сфере трудовых отношений.

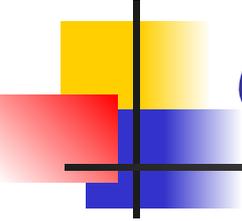


Согласно ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан:

- 1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты;
- 2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами;
- 5) обеспечивать работникам равную зарплату за труд равной ценности;
- 6) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки;
- 7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- 8) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора;
- 9) своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти;
- 10) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов;
- 11) создавать условия обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- 12) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 13) осуществлять обязательное социальное страхование;
- 14) возмещать вред причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 15) Исполнять иные обязанности.



***Обязанности по обеспечению
безопасных условий и охраны
труда возлагаются на
работодателя.***



РАБОТОДАТЕЛЬ *обязан* *обеспечить* (ст. 212 ТК РФ):

- **безопасность работников** при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производств инструментов, сырья и материалов;
- **применение прошедших обязательную** сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке **средств индивидуальной и коллективной защиты** работников;
- соответствующие требования охраны труда **условия труда на каждом рабочем месте;**
- **режимы труда и отдыха** работников, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

РАБОТОДАТЕЛЬ обязан обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

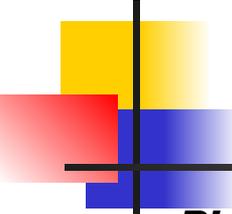
- **обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировку и проверки знания требований охраны труда;**
- **недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;**
- **организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;**
- **проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;**
- **организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и обязательных психиатрических освидетельствовании работников, в случаях предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами;**

РАБОТОДАТЕЛЬ *обязан* обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

- **недопущение работников** к исполнению ими трудовых обязанностей **без прохождения обязательных медицинских осмотров**, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- **предоставление информации и документов** (для осуществления ими своих полномочий):
 - > федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственному политики нормативно-правовому регулированию в сфере труда,
 - > федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства,
 - > органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда,
 - > органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

РАБОТОДАТЕЛЬ *обязан* *обеспечить* (ст. 212 ТК РФ):

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- ***беспрепятственный допуск должностных лиц:***
 - > федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение госнадзора и контроля;
 - > органов Фонда социального страхования РФ;
 - > представителей органов общественного контроля***в целях проведения проверок*** условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;



РАБОТОДАТЕЛЬ *обязан* *обеспечить* (ст. 212 ТК РФ):

- ***выполнение предписаний*** должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля и *рассмотрение представлений* органов общественного контроля в установленные законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;
- **наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.**

Работодатель обеспечивает лицам, поступающим на работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 225 ТК РФ):

обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а также проведение периодического обучения по охране труда и проверки знаний.

- ***Все работники, в том числе руководители организаций, а также руководители - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.***

Обязанности работника в сфере трудовых отношений (ст.214 ТК РФ)

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Обязанности работников в области охраны труда (ст.214 ТК РФ)

Каждый работник обязан:

-  соблюдать требования охраны труда;
-  правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
-  проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
-  проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА

Государственное управление охраной труда **осуществляется**

- Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению:
- => федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда
- => другими федеральными органами исполнительной власти (ст. 216 ТК РФ).

Федеральный орган
исполнительной власти,
осуществляющий функции по
выработке государственной
политики и нормативно-
правовому регулированию в
сфере труда – Министерство
труда и социальной защиты.

У каждого работодателя,
осуществляющего производственную
деятельность, в том числе в сфере оказания
услуг численность работников которого
превышает 50 человек:

- > создается служба охраны труда или
- > вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Если численность работников **не превышает 50 человек**, работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии: службы охраны труда,
штатного специалиста по охране труда

их функции осуществляют:

- ◆ работодатель - индивидуальный предприниматель (лично),
- ◆ руководитель организации (лично),
- ◆ другой уполномоченный работодателем работник
- ◆ организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору (ст.217 ТК РФ).

Права работника в сфере трудовых отношений

Согласно ст. 21 Трудового кодекса РФ работник в сфере трудовых отношений имеет право на следующее:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законами способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Каждый работник **имеет право** на:

- 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;
-

Согласно статье 220 Трудового кодекса Российской Федерации:

- ***на время приостановления работ*** в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.
- На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;
- ***при отказе работника от выполнения работ*** в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.
- В случае, если предоставление работы по объективным причинам работнику невозможно, ***время простоя работника*** до устранения опасности для его жизни и здоровья ***оплачивается работодателем*** в соответствии с законодательством Российской Федерации .

Согласно статье 220 Трудового кодекса Российской Федерации:

- 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 этом случае отказ работника от выполнения работ не влечет за собой его привлечение к дисциплинарной ответственности.**

ФИНАНСИРОВАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств:

- федерального бюджета;
- бюджетов субъектов РФ;
- местных бюджетов;
- внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами отраслевых и территориальных целевых программ.

финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 ТК РФ).

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ 1.1

- **Основные положения
законодательства
Российской Федерации о
труде и об охране труда**

1. Несмотря на проводимую работу и значительные финансовые затраты, связанные с улучшением условий и охраны труда, на многих предприятиях имеют место несчастные случаи, а увольнение работников нередко происходит из-за их неудовлетворенности условиями труда. Что может быть главной причиной этих негативных явлений?

- а) Многообразии видов технологий, травмоопасного оборудования.
- б) Указанные мероприятия не носят системного характера, не опираются на данные всестороннего анализа условий труда и эффективности принимаемых мер.
- в) Слабое участие в указанной работе всего коллектива организации.

2. Проходить обучение по охране труда обязаны:

- а) Работники, непосредственно связанные с производственным процессом.
- б) Лица, работающие во вредных и (или) опасных условиях труда.
- в) Все работники организации, в том числе ее руководитель.

3. Будет ли работник по закону нести ответственность при отказе от выполнения порученной работы из-за возникновения опасности его жизни и здоровью?

- а) Будет.
- б) Будет, если в результате отказа пострадает производство.
- в) Не будет, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

4. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации ответственность за обеспечение безопасных условий и охраны труда в организации возлагается на:

- а) Работодателя.
- б) Службу охраны труда.
- в) Руководителей структурных подразделений.

5. Каждому работнику государство гарантирует:

- а) Сохранение места работы (должности) и среднего заработка на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
- б) Дополнительные компенсации при низком уровне травматизма и профзаболеваний в организации.
- в) Ежегодные медицинские осмотры за счет средств работодателя.

6. В организации с численностью менее 50 человек отсутствует штатный специалист по охране труда. Кто может осуществлять эти функции?

- а) Специалист по охране труда с другого предприятия по гражданско-правовому договору, имеющий высшее профессиональное образование.
- б) Работодатель или уполномоченный работодателем работник, а также допускается привлекать аккредитованную организацию, оказывающую услуги в области охраны труда.
- в) Уполномоченный работодателем работник по согласованию с органами исполнительной власти субъектов РФ и органами надзора.

7. Государственное управление охраной труда осуществляется:

- а) Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.
- б) Федеральными органами исполнительной власти.
- в) Правительством Российской Федерации и по его поручению органами, указанными в ответах «а» и «б».

8. Как осуществляется финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда?

- а) Финансирование осуществляется в размере 0,1% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, - в размере не менее 0,7% суммы эксплуатационных расходов.
- б) Финансирование осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).
- в) Финансирование осуществляется за счет прибыли организации, но не более 0,5 % от общей суммы прибыли.

9. Кто обязан обеспечить в организации наличие комплекта нормативных правовых актов по охране труда в соответствии со спецификой ее деятельности?

- а) Служба охраны труда.
- б) Работодатель.
- в) Руководитель органа исполнительной власти, ведающий вопросами охраны труда.

10. Что входит в обязанности работника в области охраны труда?

- а) Проведение аттестации рабочих мест.
- б) Стирка и ремонт средств индивидуальной защиты.
- в) Извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве.

Раздел 1.2

- **Нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, и ответственность за их несоблюдение**

Правовые и нормативные акты РФ трудоустройства



Нормативные акты:

- Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. Единые тарифно-квалификационные справочники работ, профессий, должностей;
- Акты (инструкции, альбом и т.п.) по учету труда и его оплаты;
- Акты (положения, инструкции и т.п.) по типовым межотраслевым (отраслевым) нормам труда;
- Акты (постановления, положения и т.п.) о системе заработной платы, размерах тарифных ставок, окладов, различных видах выплат;
- Акты (уставы, положения и т.п.) по дисциплине труда;
- Акты (списки, правила, положения и т.п.) по рабочему времени и времени отдыха;
- Акты (списки, правила, инструкции и т.п.) по досрочному (льготному) назначению пенсии;
- Акты (перечни, инструкции и т.п.) по материальной ответственности;
- Акты (положения и т.п.) по заключению трудовых договоров;
- Акты (постановления, положения и т.п.) по оплате и нормированию труда;
- Акты (положения, правила и т.п.) по сертификации работ по охране труда;
- Акты (положения, правила и т.п.) по аттестации

Федеральный орган исполнительной власти, утверждающий документ:

- Госстандарт РФ Федеральное Министерство здравоохранения
- ✓ Госкомстат РФ, Госархив РФ
- Федеральное Министерство здравоохранения Федеральные органы исполнительной власти
- Правительство РФ Федеральные органы исполнительной власти
- Федеральные органы исполнительной власти
- Федеральное Министерство здравоохранения
- Правительство РФ Федеральные органы исполнительной власти
- Федеральное Министерство здравоохранения Федеральное Министерство Финансов
- Федеральные органы исполнительной власти
- Правительство РФ Федеральное Министерство Финансов
- Госстандарт РФ Федеральное Министерство

Правовые и нормативные акты РФ законодательства об охране труда



Нормативные акты: Акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда:

- ✓ Межотраслевые правила (ПОТ РМ) и типовые инструкции по охране труда (ТИРМ);
- Отраслевые правила (ПОТ РО) и типовые инструкции по охране труда (ТИРО);
- Правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ);
- Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ);
- Строительные нормы и правила (СНиП), своды правил по проектированию и строительству (СП);
- Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила (СП), гигиенические нормативы (ГН), санитарные правила и нормы (СанПиН), санитарные нормы (СН));
- Акты (положения, инструкции и т.п.) по обучению и аттестации по охране труда;
- Акты (инструкции и т.п.) по учету и отчетности по охране труда;
- Акты (перечни, инструкции и т.п.) по труду отдельных категорий работающих;
- Акты (перечни, инструкции, нормы и т.п.) по выдаче спецодежды (обуви) и СИЗ;

Федеральный орган исполнительной власти, утверждающий документ:

- Федеральное Министерство здравоохранения;
- Федеральные органы исполнительной власти;
- Ростехнадзор РФ;
- Госстандарт РФ, Госстрой РФ;
- Госстрой РФ;
- Федеральное Министерство здравоохранения;
- Федеральные органы исполнительной власти;
- Госкомстат РФ;
- Правительство РФ, Федеральные органы исполнительной власти;
- Федеральное Министерство здравоохранения;
- Федеральное Министерство здравоохранения;

Перечень видов нормативных правовых актов утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

В этот перечень вошли:

- **стандарты безопасности труда;**
- **правила и типовые инструкции по охране труда;**
- **государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы** (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса).

Государственные нормативные требования охраны труда **обязательны для исполнения** юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе:

- при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов;
- конструировании машин, механизмов и другого оборудования;
- разработке технологических процессов;
- организации производства и труда.

ПОРЯДОК РАЗРАБОТКИ, УТВЕРЖДЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ

- ***Порядок разработки, утверждения и изменения*** подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда
- устанавливается Правительством Российской Федерации
- с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 211 ТК РФ).

актов, содержащих требования охраны труда:

- организациями, учреждениями, ассоциациями, объединениями, государственными внебюджетными фондами;
- федеральными органами исполнительной власти,
с участием
- отраслевых объединений профсоюзов и
- отраслевых объединений работодателей
(п.3, пост. Правит. РФ от 27.12.10г., № 1160).

содержащих государственные
нормативные требования охраны труда, в
федеральный орган исполнительной
власти в установленной сфере
деятельности.

3. **Представляются** проекты актов в
**Министерство труда и социальной защиты
РФ** в бумажном и электронном виде с
приложением заключений отраслевых
объединений профсоюзов и отраслевых
объединений работодателей.

4. **Издаются акты**, содержащие требования
охраны труда **Министерством труда и
социальной защиты Российской
Федерации**, после рассмотрения проектов на
заседании Российской трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых
отношений

Внесение изменений осуществляется Министерством труда и социальной защиты РФ:

- • при изменении законодательства Российской Федерации об охране труда;
 - • по результатам комплексных исследований состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
 - • по результатам изучения российского и международного опыта работы по улучшению условий труда;
 - • на основании анализа результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, результатов внедрения новой техники и технологий;
 - • по предложениям (с обоснованием) федеральных органов исполнительной власти и (или) органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе о гармонизации актов, содержащих требования охраны труда, с нормами международного права в области охраны труда.
-

Утверждаются государственные нормативные требования охраны труда ***сроком на 5 лет*** и могут быть продлены не более чем на два срока (п.2.5 Пост. Минтруда РФ от 17.12 2002 г. № 80).

Решение о продлении срока действия государственных нормативных требований охраны труда либо об их досрочной отмене может быть принято не позднее чем за 9 месяцев до окончания срока их действия.



Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

✓ штатное расписание;

✓ должностные инструкции;

✓ приказы и распоряжения, имеющие нормативное содержание;

✓ положение о персонале;

✓ положение о порядке ведения коллективных переговоров;

✓ положение о комиссии по трудовым спорам;

✓ правила внутреннего трудового распорядка;

✓ графики сменности;

✓ положение об оплате труда и стимулирующих выплатах;

✓ акты, устанавливающие нормы труда;

✓ акты, устанавливающие разделение дня на части;

✓ акты, устанавливающие продолжительность вахты и режим труда и отдыха.

Локальные нормативные акты, включающие требования охраны труда:



- должностные инструкции;
- приказы и распоряжения о распределении обязанностей;
- стандарты организаций;
- положение об организации работ по охране труда;
- положение о системе управления охраной труда;
- приказ о создании комитета (комиссии) по охране труда;
- положение о порядке обучения и проверки знаний по охране труда;
- перечень профессий и работ с повышенными требованиями;
- перечень мест производств и видов работ по наряду- допуску;
- технологические регламенты;
- перечень категорий работников обязанных проходить мед. осмотры;
- перечни тяжелых работ и работ с вредными (опасными) условиями труда, на которых запрещено (ограничено) применение труда лиц моложе 18 лет (женщин);
- инструкции по охране труда.

Локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права- нормативный акт, принятый работодателем, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, в пределах своей компетенции в соответствии:

- с трудовым законодательством;
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- коллективными договорами;
- соглашениями.

Работодатель при принятии локальных нормативных актов

- учитывает мнение представительного органа работников** (при наличии такого представительного органа) в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями.

Локальные нормативные акты, при утверждении которых необходимо учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации:

- а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, когда эти причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников;*
- б) отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены;*
- в) привлечение в определенных случаях к сверхурочным работам;*
- г) регулирование вопросов, связанных с разделением рабочего дня на части;*
- д) определение размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие и праздничные дни;*
- е) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;*
- ж) порядок и условия предоставления дополнительных отпусков;*
- з) утверждение графика предоставления оплачиваемых отпусков;*
- и) определение конкретных размеров повышения оплаты труда*

Правила внутреннего трудового распорядка:



1. Общие положения;
2. Порядок приема на работу;
3. Основные обязанности работников;
4. Основные права работников;
5. Основные права и обязанности работодателя;
6. Режим рабочего времени;
7. Время отдыха;
8. Меры морального и материального поощрения;
9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины;
10. Заключительные положения.

***Установленный порядок учета мнения
выборного органа первичной профсоюзной
организации при принятии локального
нормативного акта.***

**1. Работодатель перед принятием решения
направляет:**

*проект локального нормативного акта и
обоснование по нему в выборный орган
профсоюзной организации, представляющий
интересы всех или большинства работников.*

**2. Выборный орган направляет работодателю
мотивированное мнение в письменной форме
не позднее 5 дней со дня получения проекта
указанного локального нормативного акта.**

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

3. **Если мотивированное мнение** выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом, либо содержит предложения по его совершенствованию, *работодатель может согласиться с ним либо обязан* в течение 3 дней после получения мотивированного мнения *провести дополнительные консультации* с выборным органом первичной профсоюзной организации в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего *работодатель имеет право принять локальный нормативный акт*, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в государственную инспекцию труда или в суд.

5. Государственная инспекция труда **обязана провести** в течение одного месяца со дня получения жалобы *проверку и в случае выявления нарушения* выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта (ст. 372 ТК РФ).

Виды ответственности



1. Дисциплинарная	За совершение работником дисциплинарного проступка	ст. ст. 192 – 194 Трудового кодекса РФ
2. Материальная	За нанесение материального ущерба в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия)	Раздел XI Трудового кодекса РФ
3. Административная	За совершение административных правонарушений	Кодекс об административных правонарушениях РФ
4. Уголовная	За деяния (действие или бездействие), содержащие все признаки	Уголовный кодекс РФ

Административная ответственность (статья 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях) предусмотрена за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда и влечет:

- на должностных лиц *наложение административного штрафа в размере от 1000 рублей до 5000 рублей;*
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, *наложение штрафа от 1000руб. до 5000руб., или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;*
- на юридических лиц *наложение штрафа от 30000руб. до 50000 рублей* или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток (назначается судьей).
- на должностных лиц, ранее подвергнутых административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -
- *дисквалификацию на срок от 1 года до 3-х лет.*

Уголовная ответственность предусмотрена:
за нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда (ст. 143 УК РФ), совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, - эти лица наказываются:

- **лишением свободы на срок до 1-го года,**
или
- **исправительными работами на срок до 2-х лет,**
или
- **штрафом в размере от 200 тысяч рублей.**
То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека наказывается
- **лишением свободы на срок до 3-х лет** с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3-х лет или без такового.

Нарушение правил безопасности при ведении горных, строительных или иных работ, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека либо крупного ущерба, наказывается (ст. 216 УК РФ):

- ***штрафом в размере от 80 тысяч рублей*** или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо
- ***ограничением свободы на срок до 3-х лет, либо лишением свободы на срок до 3-х лет*** с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.
То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, наказывается:
- ***ограничением свободы на срок до 5 лет, либо лишением свободы на срок до 5 лет*** с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.
Деяние, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, -
- ***наказывается лишением свободы на срок до 7 лет*** с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ 1.2

**Нормативные правовые акты,
содержащие государственные
нормативные требования
охраны труда, и
ответственность за их
несоблюдение**

1. Какие действуют виды нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда?

- а) Стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы.
- б) Государственные стандарты безопасности труда, строительные нормы и правила.
- в) Межотраслевые правила по охране труда, а также ответы а) и б).

2. Кто должен в обязательном порядке участвовать в разработке нормативных правовых актов?

- а) Представители органов работников.
- б) Первичные профсоюзные организации.
- в) Отраслевые объединения профсоюзов и работодателей.

3. Какой установлен срок действия и порядок продления государственных нормативных требований охраны труда?

- а) Срок действия - 5 лет, он может быть продлен не более чем на два срока.
- б) Срок действия - 5 лет и продлевается без ограничений, если технологии и условия производства не изменились.
- в) Действие государственных нормативных требований охраны труда не определено сроками.

4. Кто может быть разработчиками нормативных правовых актов по охране труда:

- а) Только организации.
- б) Только федеральные органы исполнительной власти.
- в) Организации, учреждения, ассоциации, объединения, государственные внебюджетные фонды и федеральные органы исполнительной власти.

5. Всегда ли локальные нормативные акты надо согласовывать с представительным органом работников?

- а) Согласование требуется при принятии локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами, коллективным договором.
- б) Да. Все локальные нормативные акты должны приниматься только с учетом мнения представительного органа работников.
- в) Нет. Работодатель принимает локальные акты в пределах своих полномочий без согласования, если установленные нормы не ухудшают положение работников.

6. Издавать нормативные правовые акты по охране труда имеет право:

- а) Федеральный орган исполнительной власти.
 - б) Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.
 - в) Федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации.
-

7. Нарушение законодательства РФ о труде и об охране влечет наказание юридических лиц:

- а) штраф от 30 тыс. руб. до 50 тыс. руб. Или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;
- б) штраф от 500 руб. до 5000 руб.;
- в) дисквалификацию на срок от одного до трех лет.

8. Могут ли лица, виновные в нарушении правил техники безопасности или иных правил охраны труда, повлекших за собой причинение тяжкого вреда здоровью человека, быть судом приговорены к лишению свободы?

- а) Нет, они могут только быть оштрафованы на сумму до 200 тысяч рублей.
- б) Да, могут, на срок до одного года, а при ведении горных и строительных работ - до трех лет.
- в) Да, могут, на срок до двух лет.

9. Что такое локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права?

- а) Нормативное соглашение, принимаемое в договорном порядке после проведения коллективных переговоров.
- б) Нормативный акт (договор), в котором устанавливаются условия труда конкретного работника с учетом его профессии и индивидуальных особенностей.
- в) Нормативный акт, принимаемый работодателем в пределах своей компетенции и направленный на урегулирование трудовых отношений своей организации.

10. Кто и в каких случаях имеет право вносить изменения в нормативные правовые акты по охране труда?

- а) Министерство труда и социальной защиты Р.Ф. при изменении законодательства РФ по результатам комплексных исследований причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний и т.п.
- б) Российская трехсторонняя комиссия по результатам изучения российского и международного опыта.
- в) Ответы а) и б).

- **Охрана труда женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет**

**Трудовой Кодекс
Российской
Федерации
Федеральный
Закон № 197 от
30.12.01г.**

**Labor Code of RF
No. 197-FZ,
dated December
30, 2001**



Глава 40

- Особенности регулирования труда женщин

Chapter 40

**Regulation Peculiarities
of Women Labor**

Нормы по охране труда женщин можно разделить на две группы:

- нормы, распространяющиеся на **всех женщин;**
- нормы, распространяющиеся на **беременных женщин и матерей,**
- **имеющих детей, или лиц с семейными обязанностями.**

-ограничения
применения
труда женщин

- подъем и
перемещение
вручную
тяжестей

-Limitations on use
of women labor

- Manual Lifting and
Moving of Heavy
Objects

По отношению ко всем женщинам действуют следующие нормы,

Ограничивается применение труда женщин:

- => *на тяжелых работах;*
- => *на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;*
- => *на подземных работах, за исключением нефизических работ и работ по санитарному и бытовому обслуживанию (ст. 253 ТК РФ).*

Перечни производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.



Федерации установило
**предельно допустимые
нормы нагрузок для
женщин при подъеме и
перемещении тяжестей
вручную:**

- ***при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) - 10 кг;***
- ***постоянно в течение рабочей смены — 7 кг.***

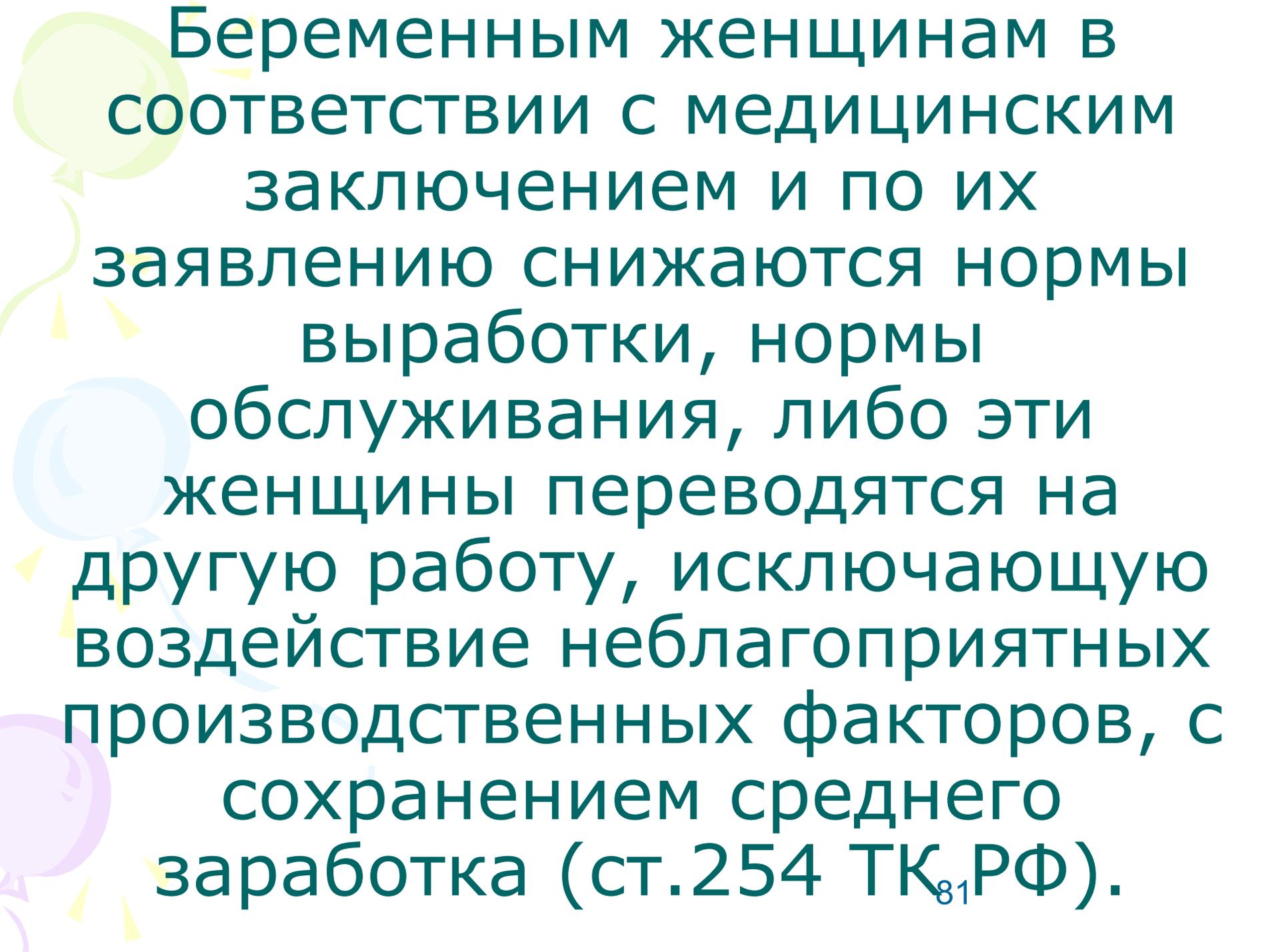
**Особенности
работы
беременных
женщин и
женщин
имеющих
детей в
возрасте до
полутора лет**

**Peculiarities
of work of
pregnant women
and mothers of
children under
1.5 years**

Для беременных женщин и женщин, имеющих детей предусмотрены дополнительные гарантии (ст. 259 ТК РФ).

Запрещается беременным женщинам:

- направлять в служебные командировки;
- привлекать к сверхурочным работам;
- привлекать к работам в ночное время,
- привлекать к работам в выходные и нерабочие праздничные дни.



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 (ст.254 ТК РФ).

Гарантии беременным женщинам:

- в предоставлении
ежегодных
оплачиваемых
отпусков
- при расторжении
трудового договора

Guarantees to pregnant women:

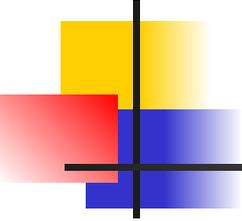
- Annual paid leaves
- When terminating an
employment
agreement

Дополнительные перерывы для кормления ребенка, помимо перерыва для отдыха и питания, предоставляются работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет:

- не реже чем через каждые **3 часа** и
- продолжительностью не менее **30 минут** каждый.

По заявлению женщины эти перерывы:

- присоединяются к перерыву для отдыха и питания;
- переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (смены) в суммированном виде с соответствующим его сокращением.



**Запрещается отказывать в
заключении трудового
договора женщинам по
мотивам, связанным с
беременностью или наличием
детей.**

**Отказ в приеме на работу
может быть обжалован в суде
(ст. 64 ТК РФ).**

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

- с беременными женщинами;
- женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет;
- одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- другими лицами, воспитывающими детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери
- за исключением случаев ликвидации организации.

Допускается расторжение срочного трудового договора с беременной женщиной:

- В связи ***с истечением срока трудового договора***, если трудовой договор с ней был заключен на период исполнения обязанностей отсутствующего работника и
- если ***невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу***, которую она может выполнять с учетом ее состояния здоровья (ст. 261 ТК РФ).

Допускаются *только с письменного согласия* и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением:

к сверхурочным работам,
к работам в ночное время,
в выходные и нерабочие праздничные дни;
направляться в служебные командировки:

- *женщины, имеющие детей: в возрасте до 3 лет (при этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от вышеперечисленных действий);*
- *работники, имеющие детей-инвалидов до достижения ими возраста 18 лет;*
- *матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет,*
- *работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст.259 ТК РФ).*

**Трудовой Кодекс
Российской
Федерации
Федеральный
Закон № 197 от
30.12.01г.**

Labor Code of RF
No. 197-FZ,
dated December
30, 2001



Глава 42

- Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет

Chapter 42

Peculiarities of work
of employees
under 18

Заключение трудового договора допускается с лицами достигшими возраста (статья 63 ТК РФ). :

- **16 лет;**
- **15лет** - в случаях получения основного общего образования либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью;
- **14 лет**, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения с согласия:
- одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства;
не достигшими возраста:
- **14 лет** в организациях кинематографии, театральных и концертных организациях, цирках для участия в создании и (или) исполнении, экспонировании произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию с согласия:
- одного из родителей (опекуна) - трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном)
- разрешения органа опеки и попечительства - в разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Расторжение трудового договора с работниками до 18 лет

по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) **допускается только с согласия:**

- соответствующей государственной инспекции труда и
- комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

- Работы, на
которых
запрещается
применение труда
лиц в возрасте до
18 лет
-ограничение в
подъеме тяжестей
в ручную

- Works forbidden to
be carried out by
employees under 18
- Limitations on
manual lifting and
moving of heavy
objects

Запрещается (ст. 265 ТК РФ) *применение труда лиц до 18 лет:*

=> на работах с вредными или опасными условиями труда;

=>на подземных работах;

=>на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию:

- *игорный бизнес;*
- *работа в ночных кабаре и клубах;*
- *производство, перевозка и торговля спиртными напитками и табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами.*

Запрещается

*привлекать работников в
возрасте до 18 лет к работам:*

- => *сверхурочным* (за исключением творческих работников, профессиональных спортсменов и др.)
- => *ночное время,*
- => *в выходные и нерабочие праздничные дни и*
- => *направлять в служебные командировки (статья 268 ТК РФ) *.*

Запрещается переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 265 ТК РФ).

Не должны подростки *назначаться на работы,*

- заключающиеся исключительно в переносе или передвижении тяжестей, весом свыше 4,1 кг.
- **Не должно** перемещение тяжести подростками занимать более 1/3 рабочего дня.

Предельная норма перемещения тяжести для несовершеннолетних составляет (СанПиН 2.4.6.664-97):

Запрещается заключение письменного договора **о полной материальной ответственности** с работниками в возрасте до 18 лет.

Полную материальную ответственность работники в возрасте до 18 лет несут лишь в следующих случаях:

- за умышленное причинение ущерба;
 - за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка (ст.242ТК РФ).
-

- Периодичность
прохождения
медицинских
осмотров

-Scheduled
medical
examinations

- Продолжительность
ежегодного отпуска

- Annual leave's
length

Медицинские осмотры

(обследования) осуществляются за счет средств работодателя.

Лица в возрасте до 18 лет:

- принимаются на работу только после *предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования);*
- и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат *обязательному медицинскому (обследованию)* (ст. 266 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый
отпуск работникам в возрасте
до 18 лет предоставляется
продолжительностью
*31 календарный день в
удобное для них время*
(ст. 267 ТК РФ).

Трудовой кодекс
РФ ст. 271

Labor Code of RF
Article 271

Оплата труда
работников в
возрасте до
восемнадцати лет

Wages and Salaries of
employees under 18

Заработная плата работникам в возрасте до 18 лет *при повременной оплате труда* выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы (ст. 271 ТК РФ).

- Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных *к сдельным работам*, оплачивается по установленным сдельным расценкам.

Работники, успешно обучающиеся в образовательных учреждениях имеющих государственную аккредитацию,
- высшего, среднего, начального профессионального образования,

имеют право на:

- сокращение рабочего времени,
- дополнительные отпуска,
- оплату проезда к месту заочной учебы и обратно один раз в год (ст. 173 ТК РФ).

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ 1.3

- Охрана труда
женщин и
работников в
возрасте до
восемнадцати лет

1. Работница М. обрабатывает на станке за смену от 35 до 40 заготовок весом от 10 до 12 кг. Будет ли законным ее требование на оснащение рабочего места грузоподъемным оборудованием?

- а) Да, будет.**
- б) Нет, не будет.**
- в) Все зависит от возраста работницы.**

2. Допустимо ли использование труда женщин на гальванических участках при обслуживании ванн хромирования, цинкования, никелирования?

- а) Нет, не допустимо, так как условия труда на этих участках являются вредными для здоровья.
- б) Допустимо, если ванны оснащены надежной вентиляцией.
- в) Допустимо, если кроме вентиляции работницы обеспечены средствами индивидуальной защиты.

3. При каких условиях может быть заключен трудовой договор с подростком в возрасте до 14 лет?

- а) Подросток до 14 лет может заключить трудовой договор на участие в концертной программе без ущерба здоровью с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства.
- б) Заключение трудового договора не допускается с лицами не достигшими возраста 14 лет.
- в) Подросток до 14 лет может заключить трудовой договор на продажу мороженого в театральных организациях с неполной материальной ответственностью с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства.

в возрасте 6 и 8 лет. На том же предприятии инженеру-экономисту гражданке С. снизили тарифный разряд по аналогичной причине: у нее сын в возрасте 5 лет и дочь 7 лет, и она периодически отпрашивается, чтобы их накормить обедом, затрачивая на это примерно полчаса рабочего времени. Куда та и другая могут обратиться с жалобой на действия администрации?

а) Обе в суд.

б) Первая - в суд, вторая - в комиссию по трудовым спорам, при 1 отсутствии комиссии - в суд.

в) Первая - в суд, вторая — по существу никуда.

5. Можно ли направлять женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет в служебные командировки?

- а) Нельзя.
- б) Можно с ее согласия.
- в) Нельзя без ее письменного согласия и при этом они должны быть ознакомлены, в письменной форме, со своим правом отказаться.

6. Предусмотрена ли
законодательством возможность
снижения беременным женщинам норм
выработки (норм обслуживания) и
гарантируется ли при этом сохранение
среднего заработка?

- а) Предусмотрена на основании ее заявления, но без гарантии сохранения среднего заработка.
- б) Предусмотрена в соответствии с медицинским заключением и на основании их заявления с сохранением среднего заработка.
- в) Предусмотрена всем беременным женщинам с сохранением среднего заработка на основании их заявлений.

7. Какой установлен порядок проведения медицинских осмотров молодых работников?

- а) Все лица моложе 21 года могут быть приняты на работу только после предварительного медицинского осмотра.
- б) Все лица в возрасте до 18 лет проходят предварительный медицинский осмотр при приеме на работу и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.
- в) Все лица моложе 21 года принимаются на работу после предварительного медицинского осмотра, лица в возрасте до 18 лет, кроме того, подлежат ежегодному медицинскому осмотру.

8. Какой порядок предоставления дополнительных перерывов в работе женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет; включаются ли эти перерывы в рабочее время и как они оплачиваются?

- а) Они предоставляются по договоренности с матерью детей, включаются в рабочее время и оплачиваются по ее тарифному заработку.
- б) Эти перерывы продолжительностью не менее 30 минут предоставляются не реже, чем через три часа, включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.
- в) Перерывы продолжительностью до получаса предоставляются через каждые 2 часа и включаются в рабочее время. Порядок оплаты устанавливается работодателем.

9. Можно ли расторгнуть с беременной женщиной срочный трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника?

- а) Нет, расторжение трудового договора с беременной женщиной не допускается.
- б) Работодатель обязан продлить срок договора до наступления у нее права на отпуск по беременности.
- в) Можно, если срок договора истек, а перевести ее на другую работу (соответствующую ее квалификации и состоянию здоровья) нет возможности.

10. С работником до восемнадцати лет расторгнуть трудовой договор по инициативе работодателя можно:

- а) Во всех случаях на общих основаниях;
- б) С согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- в) Только в случаях ликвидации организации.

- **Рабочее время и время отдыха**

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора *должен исполнять трудовые обязанности*, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

- **Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).**
- **Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.**

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников:

- *не более 24 часов в неделю,-
=> в возрасте до 16 лет;*
- *не более 35 часов в неделю,-
=> в возрасте от 16 до 18 лет;
=> являющихся инвалидами I или II группы;*
- *не более 36 часов в неделю,-
=> занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.*

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, *не может превышать половины норм для лиц соответствующего возраста.*

- Может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников:
- > педагогических;
- > медицинских и др. (ст. 92 ТК РФ).

НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, *неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя* (ст. 93 ТК РФ).
-

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по заявлению:

- *беременной женщины;*
- *одного из **родителей** (опекуна, попечителя), **имеющего** ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет);*
- *лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заявлением, выданным в установленном порядке.*



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.

Продолжительность **ежедневной** работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов;
- в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;
для учащихся, совмещающих в течение учебного года учебу с работой-
- в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа;
- в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часов;
- *для инвалидов* - в соответствии с медицинским заключением;
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 недели - 8 часов;
- ~~при 30-часовой недели и менее - 6 часов.~~

РАБОТА В НОЧНОЕ ВРЕМЯ

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов

- **Сокращается** на один час продолжительность работы (смены) в ночное время без последующей отработки.
 - **Не сокращается** продолжительность работы (смены) в ночное время для работников:
 - => которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;
 - => принятых специально для работы в ночное время,
 - => если иное не предусмотрено коллективным договором.
 - Продолжительность работы в ночное время **уравнивается** с продолжительностью работы в дневное время в следующих случаях:
 - => когда это необходимо по условиям труда;
 - => на сменных работах при шестидневной рабочей недели с одним выходным днем.
(Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом)
-

Не допускаются к работам в ночное время:

- *беременные женщины;*
- *работники до 18 лет,*
за исключение лиц участвующих
в создании и (или) исполнении
художественных произведений.

Могут привлекаться к работам в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке:

- женщины, имеющие детей до 3-х лет;**
- инвалиды;**
- работники, имеющие детей-инвалидов;**
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;**
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;**
- опекуны детей до 5 лет.**

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном *размере* по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ)

- Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются:
 - коллективным договором;
 - локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников;
 - трудовым договором.

РАБОТА ЗА ПРЕДЕЛАМИ УСТАНОВЛЕННОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Работодатель имеет право привлечь работника к работе:

- *для сверхурочной работы;*
- *если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня*

(в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором) (ст. 97 ТК РФ).

Сверхурочная работа - это работа, **выполняемая работником по инициативе работодателя** за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени:

=> ежедневной работы (смены);

=> сверх нормального числа рабочих часов за учетный период при суммированном учете рабочего времени.

Не допускаются к сверхурочным работам:

- беременные женщины;
- работники до 18 лет.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Оплачивается работа в сверхурочное время за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться:

- > коллективным договором;**
- > локальным нормативным актом;**
- > трудовым договором.**

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением *дополнительного времени отдыха*, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ).

- Работа по совместительству может выполняться работником как по его основной работе (внутреннее совместительство), так и у других работодателей (внешнее совместительство).
- При этом число работодателей с которыми заключен трудовой договор на работу по совместительству **не ограничен**.

Не допускается работа по совместительству:

- лиц **в** возрасте до 18 лет;
- на тяжелых работах;
- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями (ст. 282 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день.

- **В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей**, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).
- **В течение одного месяца** продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

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

Работа в режиме гибкого рабочего времени.

- При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) *определяется по соглашению сторон.*

Работодатель обязан обеспечить отработку работникам суммарного количества рабочих часов в течение установленного учетного периода.

1. Перерывы для отдыха и питания

Предоставляется не более 2-х часов и не менее 30 минут.

Время перерыва для отдыха и питания не включается в счет рабочего времени и не оплачивается, поэтому работник вправе использовать его по своему усмотрению.

2. Специальные перерывы для обогрева и отдыха

Специальные перерывы, обусловлены технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

Не может быть менее 24 часов и должна соблюдаться во всех организациях.

4. Выходные дни

Выходными днями являются свободные от работы дни календарной недели, предоставляемые работникам для отдыха.

5. Нерабочие праздничные дни

Трудовой кодекс **Labor Code of RF**
РФ Ст. 109 **Article 109**

Специальные
перерывы для
обогрева и отдыха

Regulated breaks
for getting warm
and having rest.

Ежегодные

оплачиваемые отпуска



Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

(Удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

В стаж работы дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается:



- 1. время фактической работы;**
- 2. время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;**
- 3. время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранения от работы и последующем восстановлении на прежней работе;**
- 4. другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.**

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска



Предоставляются:

- 1. работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда;**
- 2. работникам, имеющим особый характер работы;**
- 3. работникам с ненормированным рабочим днем;**
- 4. работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;**
- 5. в других случаях, предусмотренных федеральными законами.**

Отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда представляется:

- на подземных горных работах;**
- на открытых горных работах в разрезах и карьерах;**
- в зонах радиоактивного заражения;**
- на других работах, связанных с неустраняемыми неблагоприятными воздействиями на здоровье человека вредных физических,**
- химических, биологических и иных факторов.**

Оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:



- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы (см. ст. 170 ТК);
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно (т.е. позднее чем за 3 дня до начала отпуска) не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за 2 недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель может отозвать работника из отпуска, если это необходимо по тем или иным производственным нуждам, но только с его согласия.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ 1.4

- Рабочее время и время отдыха

1. У работодателя в течение учебного года в свободное от учебы время работают учащиеся 8-10 классов в возрасте до 16 лет. Какой должна быть продолжительность их рабочего времени?

- а) Не более 18 часов в неделю.
- б) Не более 24 часов в неделю.
- в) Не более 12 часов в неделю.

2. Допускаются ли к работам за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) работники, обучающиеся без отрыва от производства?

- а) Допускаются на общих основаниях.
- б) Не допускаются, но только в дни занятий.
- в) Не допускаются.

3. Работодатель по просьбе работника, имеющего ребенка в возрасте 13 лет, установил неполный рабочий день. Ведет ли это к сокращению продолжительности ежегодного отпуска и учитывается ли при исчислении трудового стажа?

- а) Да, ведет и учитывается,
- б) Нет, не ведет и не учитывается,
- в) Решение этих вопросов - в ведении работодателя (администрации).

4. Правильно ли поступает работодатель, организовав без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации сверхурочные работы, чтобы войти в график выполнения одного из заказов?

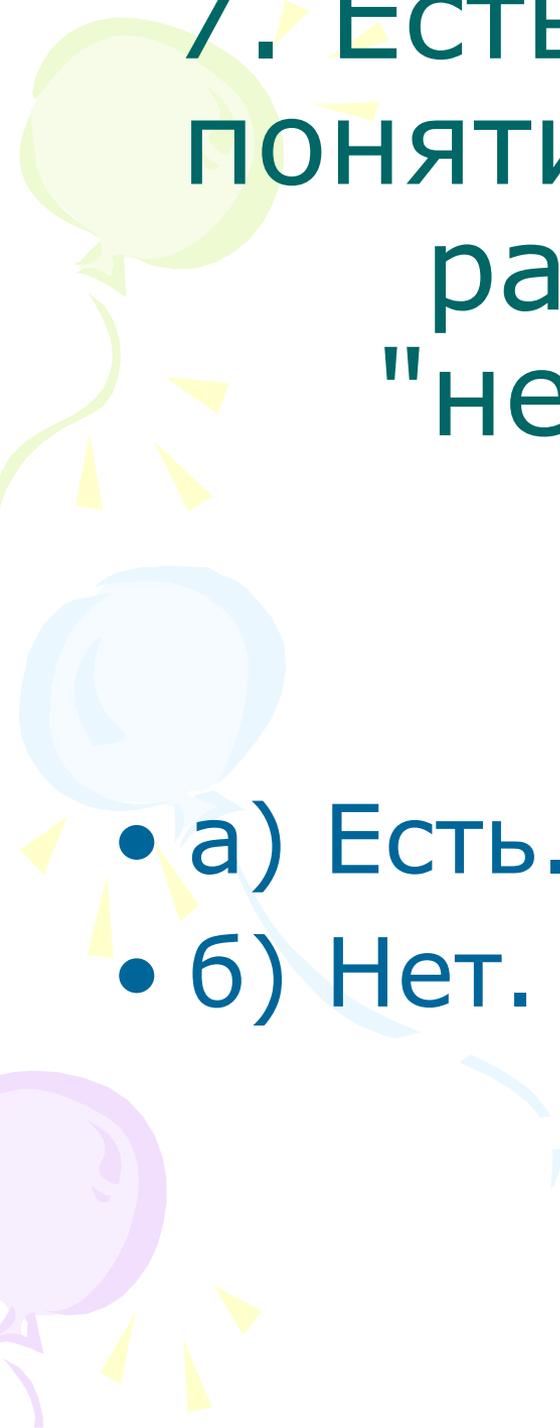
- а) Нет, не правильно.
- б) Решение о сверхурочных работах в данном случае допустимо.
- в) С решением работодателя можно согласиться, т.к. рабочие не возражают и дали письменное согласие - заказ очень важен для организации.

5. Может ли сверхурочная работа по закону компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха?

- а) Да, может.
- б) Нет, не может.
- в) Решение вопроса - на усмотрение работодателя.

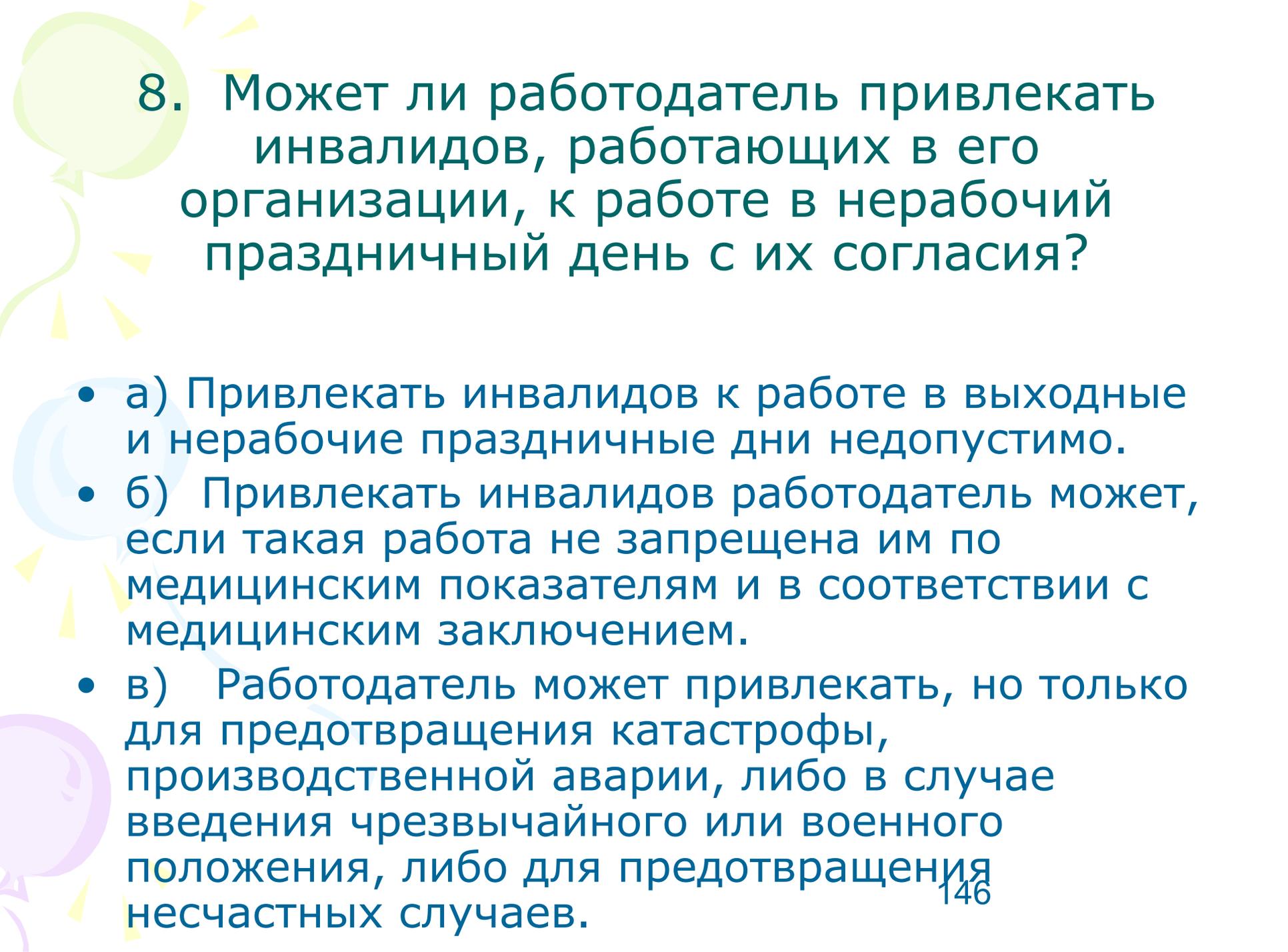
6. Какие перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются?

- а) Перерывы для отдыха и питания.
- б) Специальные перерывы.
- в) Перерывы для работников, работающих во вредных условиях труда.



7. Есть ли разница между понятиями "сокращенное рабочее время" и "неполное рабочее время"?

- а) Есть.
- б) Нет.



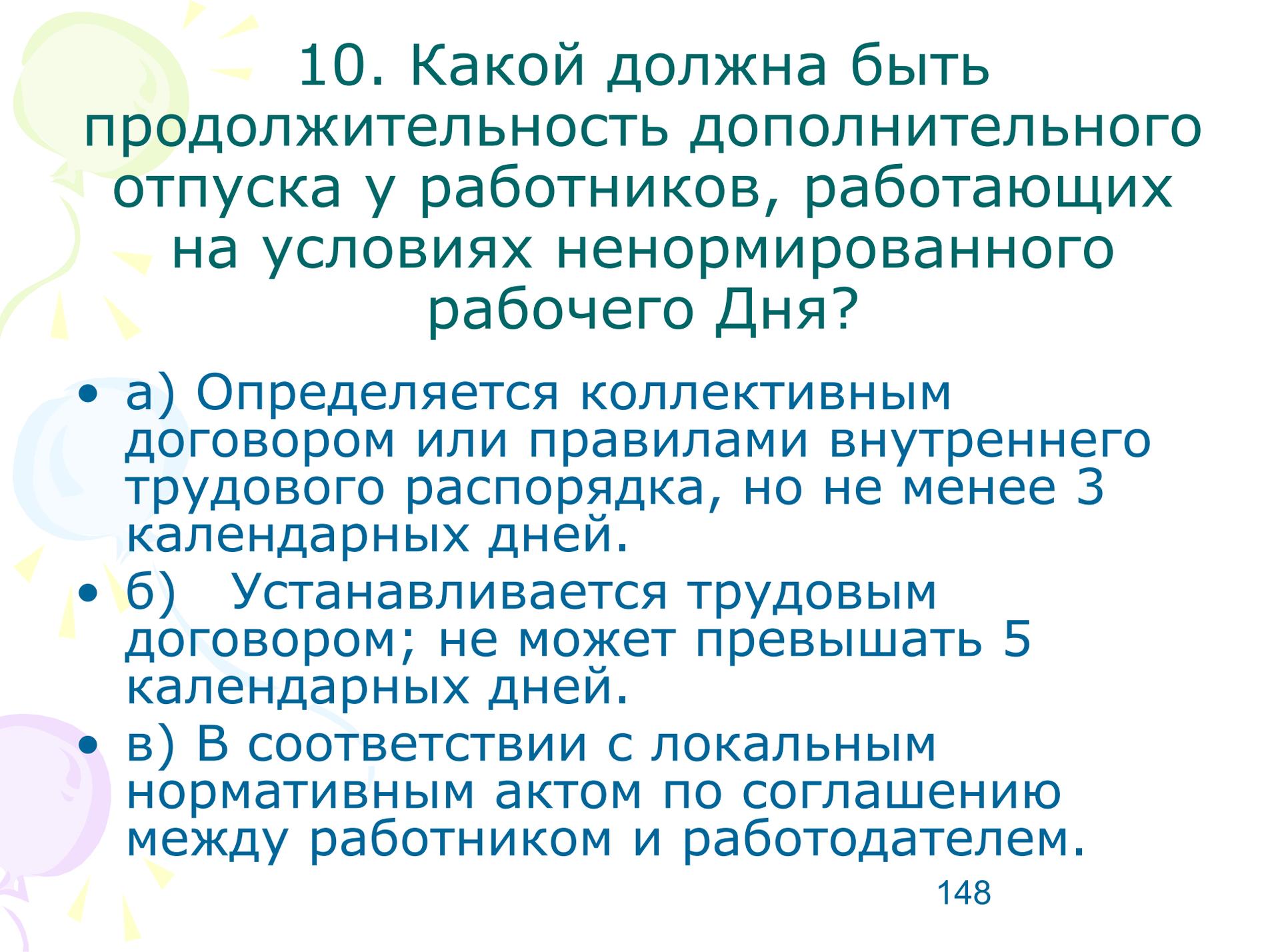
8. Может ли работодатель привлекать инвалидов, работающих в его организации, к работе в нерабочий праздничный день с их согласия?

- а) Привлекать инвалидов к работе в выходные и нерабочие праздничные дни недопустимо.
- б) Привлекать инвалидов работодатель может, если такая работа не запрещена им по медицинским показателям и в соответствии с медицинским заключением.
- в) Работодатель может привлекать, но только для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо в случае введения чрезвычайного или военного положения, либо для предотвращения несчастных случаев.



9. Какие компенсации полагаются работнику, работавшему в нерабочий праздничный день?

- а) Работнику производится оплата в двойном размере.
- б) Предоставляется дополнительный день отдыха.
- в) Либо производится оплата в двойном размере. Либо предоставляется дополнительный день отдыха (по желанию работника); в этом случае производится оплата в одинарном размере.



10. Какой должна быть продолжительность дополнительного отпуска у работников, работающих на условиях ненормированного рабочего Дня?

- а) Определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, но не менее 3 календарных дней.
- б) Устанавливается трудовым договором; не может превышать 5 календарных дней.
- в) В соответствии с локальным нормативным актом по соглашению между работником и работодателем.

Раздел 1.5

- Компенсации за тяжёлые работы и работы с вредными условиями труда

политики в области охраны труда является установление **компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.**

- *Размеры компенсаций***
работникам, занятым на тяжелых работах устанавливаются:
- коллективным договором;
 - соглашением;
 - локальным нормативным актом;
 - трудовым договором

работодатели входи

информирование

работников:

об условиях и охране
труда на рабочих местах;

о риске повреждения
здоровья;

о полагающихся им
компенсациях и

средствах

индивидуальной защиты.

Трудовой кодекс РФ
Ст. 147

Оплата труда
работников, занятых
на тяжелых работах,
работах с вредными
и опасными
условиями труда

Labor Code of RF
Article 147

Payments for the labor
in harmful and
hazardous working
environment.

Устанавливаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест следующие компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;
- повышенная оплата труда - не менее 4 % тарифной ставки, (оклада) установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Виды компенсаций:

- Дополнительный отпуск.
- Сокращенная продолжительность рабочего времени.
- Повышенная оплата труда работникам за тяжелые и вредные, особо тяжелые и особо вредные условия труда.
- Государственная пенсия на льготных условиях по Списку № 1 и Списку № 2.
- Лечебно-профилактическое питание.
- Молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Трудовой кодекс РФ

Ст. 117

**Дополнительный
оплачиваемый
отпуск**

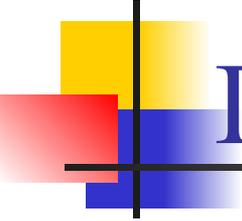
-перечни
производств, работ,
профессий;
-время фактической
работы

Labor Code of RF

Article 117

**Additional Paid
Leave**

-List of industries,
jobs, professions;
-Actual time of
work



Продолжительность ежегодного
дополнительного отпуска по
различным профессиям с
вредными условиями труда
установлена в Списке
дифференцированно –
от 6 до 36 рабочих дней.

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 недели - 8 часов;
при 30-часовой рабочей недели и менее - 6 часов (ст. 94 ТК РФ).

Коллективным договором может быть предусмотрено *увеличение продолжительности ежедневной работы* (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю) и гигиенических нормативов условий труда.

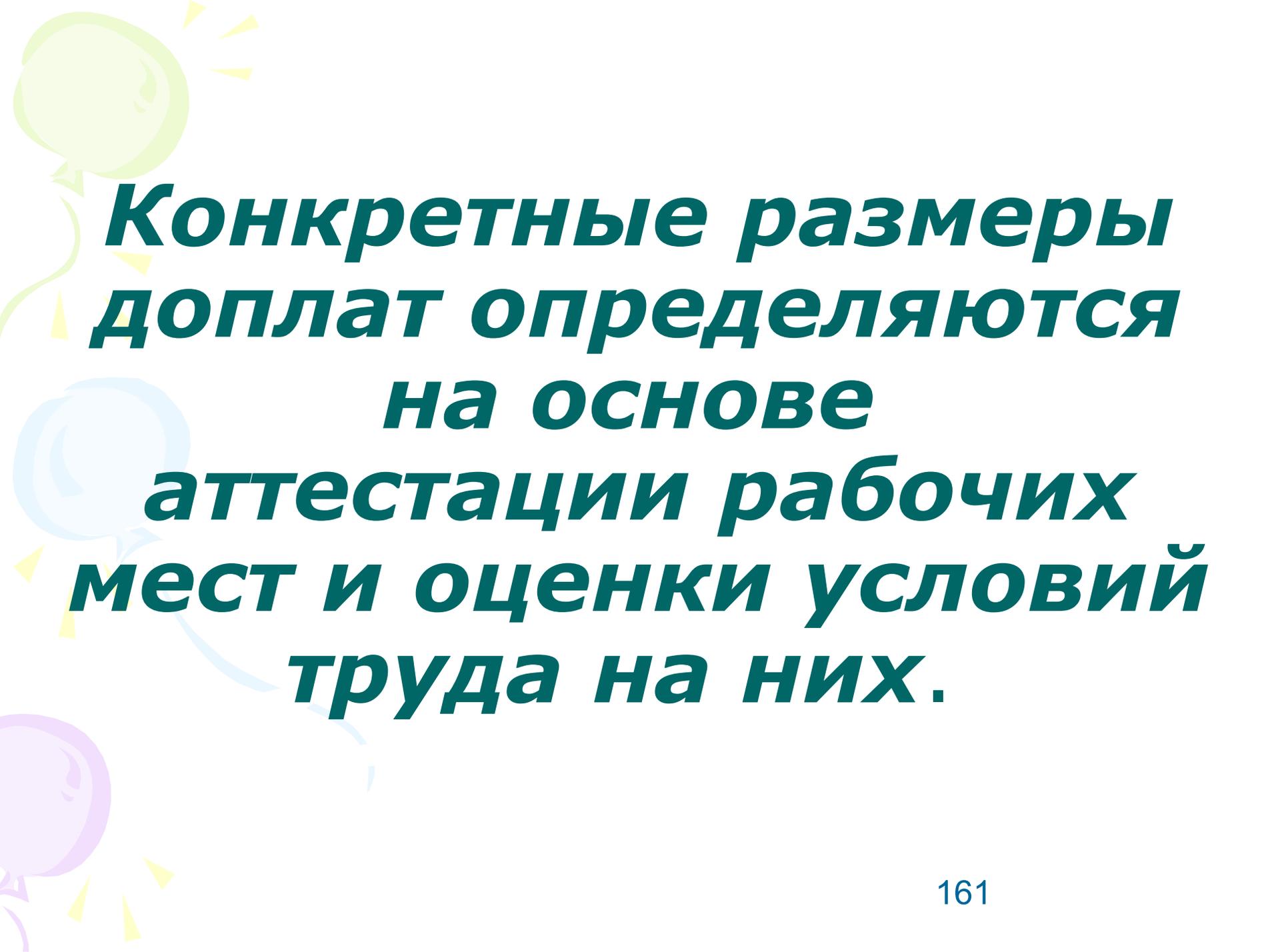
■ ПОВЫШЕННАЯ ОПЛАТА ТРУДА

- *В повышенном размере, по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), производится оплата труда работников, занятых:*
 - на тяжелых работах;
 - на работах с вредными, опасными, иными особыми условиями труда;
 - на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 146 ТК РФ).

Размеры доплат устанавливаются работодателем в процентах к тарифной ставке (окладу) согласно

Типовому положению об оценке условий труда на рабочих местах в зависимости от фактического состояния условий труда по следующей шкале на работах:

- => **с тяжелыми и вредными** условиями труда 4, 8, 12%;
- => **с особо тяжелыми и особо вредными** условиями труда 16,20,24%.

The background features a white surface with decorative elements on the left side: a green balloon at the top, a light blue balloon in the middle, and a purple balloon at the bottom. Yellow triangular rays emanate from behind each balloon, suggesting a sun or light source.

***Конкретные размеры
доплат определяются
на основе
аттестации рабочих
мест и оценки условий
труда на них.***

Федеральный закон
№ 173 от
17.12.2001г.
«О трудовых
пенсиях в РФ»

- досрочное
назначение
трудовой пенсии

Federal Law № 173
dated December 12,
2001.

“On Labor
Pension in RF”

-privileged pension

■ ДОСРОЧНОЕ НАЗНАЧЕНИЕ ТРУДОВОЙ ПЕНСИИ

- **Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»** от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ наряду с общими основаниями для назначения трудовой пенсии по старости определены и основания для **сокращения пенсионного возраста на 5 или 10 лет** в связи с особыми условиями труда.

**Существует целый ряд
списков работ (профессий
и должностей,
с учетом выполнения
которых
пенсия устанавливается
при пониженном пенсионном
возрасте.**

Порядок применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право работникам на досрочное назначение трудовой пенсию по старости в связи с особыми условиями труда, изложен в Постановлении Правительства РФ от 18 июля 2002 г. № 537.

Список № 1,

утвержденный Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10 при установлении пенсии в соответствии с подпунктом 1 пункта 1 ст. 27 № 173-ФЗ должен применяться на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на досрочное назначение пенсии по старости.

Трудовая пенсия по старости назначается ранее достижения
возраста:

мужчинам - по достижении **50 лет**;
женщинам - по достижении **45 лет**,
если они проработали соответственно
не менее 10 лет и 7 лет 6 месяцев
на подземных работах, на работах с
вредными условиями труда и **в**
горячих цехах и имеют страховой
стаж соответственно не менее 20 и 15
лет

Список № 2 ,

- утвержденный Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10, при назначении пенсий в соответствии с подпунктом 2 пункта 1 ст. 27 № 173-ФЗ должен применяться на работах с **вредными и тяжелыми условиями труда**, занятость в которых дает право на **досрочное** назначение трудовой пенсии по старости.
-

Трудовая пенсия по старости назначается ранее достижения
возраста:

- **мужчинам** - по достижении **55 лет**;
- женщинам** - по достижении **50 лет**, если они проработали на работах с тяжелыми условиями труда соответственно не **менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет** и имеют страховой стаж соответственно 25 и 20 лет.

Право на пенсию в связи с особыми условиями труда имеют работники:

- постоянно занятые выполнением работ, предусмотренных ***Списками № 1 и № 2;***
 - в течение полного рабочего дня.
-

Трудовой кодекс
РФ Ст. 222

Labor Code of
RF Article 222

Выдача молока и
лечебно-
профилактического
питания

Milk and
Health food

■ ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЕ ПИТАНИЕ

- **На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание (ЛПП) (ст. 222 ТК РФ)**
- **Предоставляется ЛПП за счет средств работодателя в соответствии с Перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение ЛПП, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи ЛПП (приказ от 16 февраля 2009г. №46н).**



Выдается ЛПП работникам в производствах, профессиях и должностях, предусмотренным Перечнем:

- -В дни фактического выполнения ими работы, при условии занятости на указанной работе не менее половины рабочего дня;
- -В дни болезни профессионального заболевания с временной утратой трудоспособности без

Если беременные женины,
имеющие право на бесплатное
получение ЛПП, **переводятся**
на другую работу, с целью
устранения влияния вредных
производственных факторов, **до**
наступления отпуска по
беременности и родам, ЛПП
выдается им в течение всего
периода с момента перевода на
другую работу до окончания
отпуска по уходу за ребенком в
возрасте до полутора лет.

■ ВЫДАЧА МОЛОКА ИЛИ ДРУГИХ РАВНОЦЕННЫХ ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ

- На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам **молоко или другие равноценные пищевые продукты** (ст. 222 ТК РФ).
- **Норма бесплатной выдачи молока работникам составляет 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.**

Не допускается:

- замена молока сметаной или сливочным маслом;
- замена молока другими продуктами, кроме *равноценных*;
- выдача молока за одну или несколько смен вперед,
- равно как и за прошедшие смены.

Допускается замена молока:

- равноценными пищевыми продуктами, когда невозможна выдача работникам молока (с согласия работников и с учетом мнения выбранного профсоюзного органа);
- на продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания (только при положительном заключении на их применение федерального органа исполнительной власти);
- компенсационной выплатой (по письменным заявлениям работников).

■ СМЫВАЮЩИЕ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИЕ СРЕДСТВА

- Смыывающие и обезвреживающие средства **предоставляются** работникам в соответствии с типовыми нормами, согласно приложению № 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н.

обезвреживающих средств:

- - указываются в трудовом договоре работника;
- - должны фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи.

Работодатель обязан:

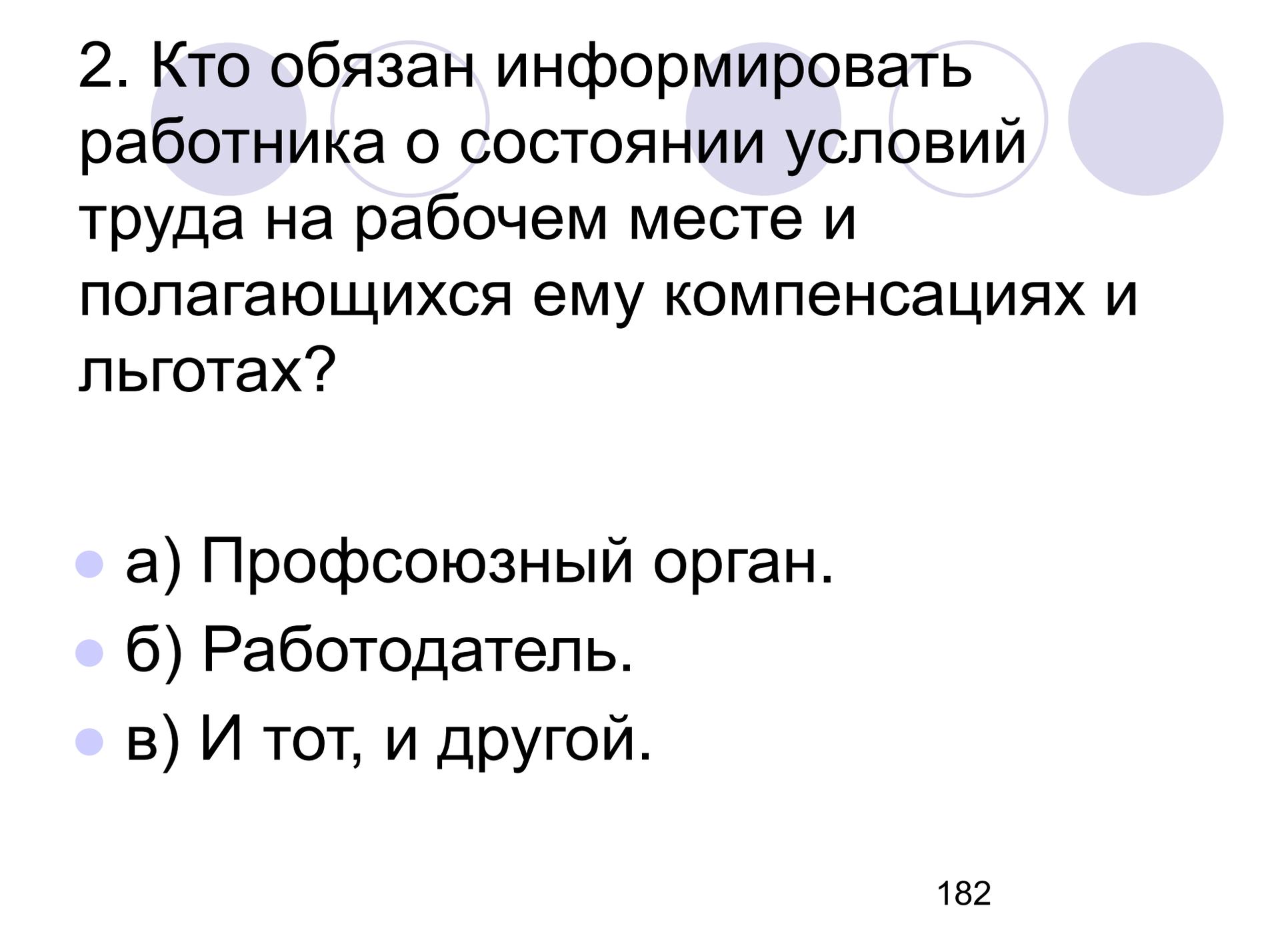
- > информировать работника о правилах применения смывающих и обезвреживающих средств;
- > организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам смывающих и обезвреживающих средств в установленные сроки.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ 1.5

- Компенсации за тяжёлые работы и работы с вредными условиями труда

1. Какова может быть продолжительность рабочего времени в смену при 36-часовой рабочей недели для работников, занятых во вредных условиях труда?

- а) Не может превышать 6 часов.
- б) Не может превышать 8 часов.
- в) Продолжительность рабочего времени в смену не должна превышать нормального числа рабочих часов.



2. Кто обязан информировать работника о состоянии условий труда на рабочем месте и полагающихся ему компенсациях и льготах?

- а) Профсоюзный орган.
- б) Работодатель.
- в) И тот, и другой.

3. Установление пенсий в связи с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда мужчинам - по достижении 50 лет и женщинам - па достижении 45 лет, применяется в соответствии:

- а) Со Списком № 1.
- б) Со Списком № 2.
- в) С коллективным договором (соглашением).

4. Может ли работодатель предоставлять дополнительные отпуска и другие льготы, не предусмотренные законодательством?

- а) Нет, не может.
- б) Может за счет собственных средств, в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом.
- в) Может, но за счет собственных средств.

5. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет:

- а) Шесть календарных дней.
- б) Семь календарных дней.
- в) В зависимости от класса условий труда, но не менее 3 рабочих дней.

6. Может ли работодатель прекратить выдавать работнице ЛИП, если во время беременности ее освободили от работы, где было влияние вредных производственных факторов?

- а) Может не выдавать, так как условия труда изменились и не оказывают вредного влияния.
- б) Должен выдавать во время всего периода беременности.
- в) Должен выдавать с момента перевода на другую работу до окончания отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет.

7. При выдаче работнику смывающих и обезвреживающих средств надо ли указывать нормы выдачи и если да, то, в каком документе?

- а) Нормы выдачи указывать не надо, т.к. они выдаются в соответствии с типовыми нормами.
- б) Нормы выдачи указываются в личной карточке учета выдачи смывающих и обезвреживающих средств.
- в) Нормы выдачи указываются в трудовом договоре работника и фиксируются в личной карточке учета выдачи смывающих и обезвреживающих средств под роспись.

8. Работнику С. на работе с вредными условиями с его согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации бесплатно выдают сливочное масло вместо молока. Правильно ли поступает работодатель?

- а) Неправильно, т.к. замена молока сливочным маслом не допускается.
- б) Правильно, т.к. замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается.
- в) Работодатель поступает правильно т. к. замена молока допускается с согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9. Когда выдается лечебно-профилактическое питание?

- а) В любой рабочий день.
- б) В дни фактического выполнения особо вредных работ.
- в) В дни, когда работник занят на вредных и особо вредных работах.

10. Можно ли увеличивать продолжительность ежедневной работы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда?

- а) Увеличивать продолжительность ежедневной работы можно, но при соблюдении предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда в соответствии с коллективным договором.
- б) Продолжительность работы работников, занятых на работах с вредными условиями труда строго регламентирована законом и увеличивать ее нельзя ни при каких условиях

Раздел 1.6

- Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Российской Федерации

Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства



Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляют органы федеральной инспекции труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях осуществляют федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности.

Внутриведомственный государственный контроль соблюдения трудового законодательства в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

ФЕДЕРАЛЬНАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА - Роструд

Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324.

- ▣ **Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда.**

Основные полномочия органов Федеральной инспекции труда.



- ✓ осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства;
- ✓ анализируют обстоятельства и причины выявленных нарушений трудовых прав граждан;
- ✓ осуществляют в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;
- ✓ направляют в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти;
- ✓ реализуют мероприятия по координации деятельности ведомственных органов надзора и контроля и федеральных органов исполнительной власти в части обеспечения соблюдения трудового законодательства;
- ✓ производят предупредительный надзор за строительством и реконструкцией действующих объектов;
- ✓ осуществляют контроль и надзор за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- ✓ обобщают практику применения, анализируют причины нарушений трудового законодательства;
- ✓ анализируют состояние и причины производственного травматизма и разрабатывают предложения по его профилактике.

Федеральная инспекция труда



Федеральная инспекция труда - единая централизованная система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

Основными задачами органов федеральной инспекции труда являются:

- 1) обеспечение соблюдения и защита трудовых прав и свобод граждан;
- 2) обеспечение соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;
- 3) обеспечение работодателей и работников информацией;
- 4) доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений.

Государственные инспектора *имеют право* (ст. 357 ТК РФ):

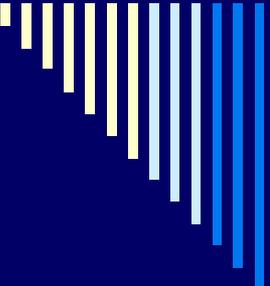
- в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации ***беспрепятственно в любое время суток*** при наличии удостоверения установленного образца ***посещать*** в целях проведения проверки ***организации*** всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей-физических лиц;
- ***запрашивать*** у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, и ***безвозмездно получать*** от них ***документы, объяснения, информацию***, необходимые для осуществления надзорных и контрольных функций;
- ***изымать*** для анализа образцы используемых или обрабатываемых ***материалов и веществ***, в порядке, установленном федеральными законами, с уведомлением об этом работодателя и составлять соответствующий акт;
- ***расследовать*** в установленном порядке ***несчастные случаи на производстве***;

Государственные инспектора *имеют право* (ст. 357 ТК РФ):

- ***предъявлять*** работодателям (их представителям) обязательные для исполнения *предписания об устранении нарушений* трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;
- ***направлять в суды*** при наличии заключений государственной экспертизы условий труда *требования о ликвидации организаций* или
- прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;
- ***выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших*** в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;

Государственные инспектора *имеют право* (ст. 357 ТК РФ):

- **запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия** или не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда *средств индивидуальной и коллективной защиты* работников;
- **составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях** в пределах полномочий, *подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности;*
- **выступать в качестве экспертов в суде** по искам о нарушении законодательства трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.



Государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения выдает работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению.

- Данное предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение 10 дней с момента получения работодателем или его представителем (ст. 357 ТК РФ).
- В случае выдачи предписания по вопросам расследования, учета, квалификации несчастного случая подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ПРЕДПИСАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНСПЕКТОРА ТРУДА И ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

За НЕВЫПОЛНЕНИЕ В СРОК законного предписания (постановления, представления) об устранении выявленных нарушений в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП) (ст. 19.5) определены размеры штрафов, которые могут налагаться на:

- *граждан* - в размере от **300** руб. до **500** руб.;
- *должностных лиц* - от 1 тыс. руб. до 2 тыс. руб. или дисквалификацию на срок до трех лет;
- *юридических лиц* - от 10 тыс.руб. до 20 тыс.руб.

За НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА Российской Федерации о труде и об охране труда предусмотрена

административная ответственность (ст. 5.27 КоАП) и влечет:

- ▣ на должностных лиц*** - наложение административного штрафа **от 1000 руб. до 5000 руб.**
- ▣ на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица:***
 - наложение штрафа **от 1000 руб. до 5000 руб.**, или
 - административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;
- ▣ на юридических лиц:***
 - наложение штрафа **от 30000 руб. до 50000 руб.**, или
 - административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Нарушение законодательства в сфере труда ***должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от 1 до 3 лет.***

Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

Решения государственных инспекторов труда **могут быть обжалованы:**

соответствующему руководителю по подчиненности;
главному государственному инспектору труда Российской Федерации;
в судебном порядке.

Государственные инспекторы труда несут ответственность за противоправные действия или бездействия.

Административное приостановление деятельности заключается во временном прекращении деятельности:

- лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;
 - юридических лиц, их филиалов, представительств, структурных подразделений, производственных участков;
 - эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений;
 - осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания услуг.
- Административное приостановление деятельности *применяется* в случаях (ст.3.12.КоАП):
- угрозы жизни или здоровью людей;
 - возникновения эпидемии, эпизоотии;
 - причинения существенного вреда состоянию или качеству окружающей среды;
 - наступления радиационной аварии или техногенных катастроф;
 - совершения административного правонарушения в области оборота наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров;
 - противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем; финансирования терроризма.

Административное приостановление деятельности

- **назначается судьей** только в случаях, если менее строгий вид административного наказания не может обеспечить достижение цели административного наказания.
- Административное приостановление деятельности устанавливается ***на срок до девяноста суток.***

Временный запрет деятельности

заключается в кратковременном,

установленном на срок до рассмотрения дела

судом прекращении деятельности:

- филиалов;
- представительств;
- структурных подразделений юридического лица;
- производственных участков;
- эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений;
- осуществления отдельных видов деятельности (работ);
- оказания услуг.

Временный запрет деятельности может применяться только в исключительных случаях, если это необходимо для предотвращения:

- непосредственной угрозы жизни или здоровью людей;
- возникновения эпидемии;
- эпизодии;
- заражения (засорения) подкарантинных объектов карантинными объектами;
- наступления радиационной аварии или техногенной катастрофы;
- причинения существенного вреда состоянию или качеству окружающей среды.

Временный запрет деятельности *осуществляют*

должностные лица, уполномоченные в области контроля и надзора:

- - в т.ч. Роструд и подведомственные ему государственные инспекции труда;
- - федеральные органы исполнительной власти, их учреждения, структурные подразделения и территориальные органы;
- - государственные органы, осуществляющие лицензирование отдельных видов деятельности и контроль за соблюдением условий лицензий.

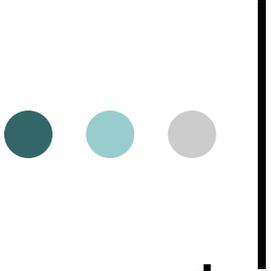
О временном запрете деятельности составляется ***протокол.***

Протокол подписывается:

- составившим его должностным лицом и представителем юридического лица или лицом, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

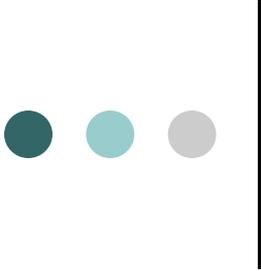
Срок временного запрета деятельности не должен превышать ПЯТЬ СУТОК и исчисляется с момента фактического прекращения деятельности организации.

- Дело об административном правонарушении должно быть рассмотрено судьей не позднее ПЯТИ СУТОК с момента фактического прекращения деятельности.
- Срок временного запрета деятельности засчитывается в срок административного приостановления деятельности.



Плановые проверки

- Федеральным законом от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного надзора (контроля) и муниципального контроля» **плановые проверки проводятся органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля не чаще, чем один раз в три года.**



Плановые проверки могут проводиться два раза в три года и чаще в

отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих виды деятельности в сфере:

- здравоохранения;
- образования;
- в социальной сфере (*перечень таких видов деятельности и периодичность проверок устанавливаются Правительством РФ*).

Предметом плановой проверки является:

- соблюдение юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем обязательных требований в процессе осуществления деятельности;
- соответствие сведений, содержащихся в уведомлении о начале предпринимательской деятельности, обязательным требованиям.

Внеплановые проверки

- Предметом проверки является ***соблюдение работодателем в процессе своей деятельности требований*** трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ***выполнение предписаний*** об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан (ФЗ от 18.07.2011 № 242-ФЗ).

Внеплановая выездная проверка по этому основанию:

- - может быть проведена незамедлительно с извещением органа прокуратуры, без согласования с органами прокуратуры;
- - предварительное уведомление работодателя о проведении внеплановой выездной проверки не допускается.

Основанием для проведения внеплановой проверки

является поступление в органы контроля (надзора) обращений и заявлений граждан, юр. лиц, индивидуальных предпринимателей, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, из средств массовой информации о следующих фактах:

- возникновения угрозы причинения вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, растениям и т.д.;
- возникновение чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- нарушение прав потребителей;
- срок истечения исполнения ранее выданного предписания об устранении выявленного нарушения.

Срок проведения проверок- не может превышать двадцати дней.

- В отношении одного субъекта малого предпринимательства общий срок выездной проверки:
 - для малого предприятия не может превышать 50 часов в год;
 - для микропредприятия (с численностью не более 15 человек) - 15 часов в год.
- **Срок** проведения выездной плановой проверки **может быть продлен** руководителем контрольного органа:
 - в отношении малых предприятий не более чем на 20 рабочих дней;
 - в отношении микропредприятий не более чем на 15 часов.

УВЕДОМИТЕЛЬНЫЙ ПОРЯДОК НАЧАЛА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- С 1 июля 2009 года вступили в силу нормы Закона, регулирующие уведомительный порядок осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности в сферах:
 - торговли;
 - бытовых услуг;
 - производства потребительских товаров.
 - В соответствии с Законом юр. лица, индивидуальные предприниматели **обязаны уведомить** уполномоченный федеральный орган исполнительной власти **о начале осуществления предпринимательской деятельности.**
 - **Уведомление направляется после** государственной регистрации и постановки на учет в налоговом органе **до** начала фактического выполнения работ или предоставления услуг.
-

Вред, причиненный юр. лицам, индивидуальным предпринимателям

вследствие действий (бездействия) должностных лиц органа надзора **подлежит возмещению**, включая упущенную выгоду (неполученный доход), за счет средств соответствующих бюджетов в соответствии с гражданским законодательством.

***Вред, причиненный юр. лицам,
индивидуальным предпринимателям***
правомерными действиями должностного лиц органа надзора, муниципального контроля **возмещению не подлежит**, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ 1.6

- Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Российской Федерации

1. Какие федеральные органы исполнительной власти осуществляют функции по контролю и надзору в сфере трудового законодательства и труда?

- а) Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.
- б) Федеральная служба по надзору в сфере здравоохранения и социального развития.
- в) Федеральная инспекция труда.

2. По какой причине и кем может быть приостановлена деятельность организаций?

- а) Деятельность организации может быть приостановлена только по решению суда при наличии оснований.
- б) Деятельность организации имеет право приостановить главный государственный инспектор труда, когда указанная деятельность представляет опасность для жизни и здоровья работников.
- в) Приостановление деятельности организации может быть осуществлено по предписанию государственного инспектора труда в случаях угрозы жизни работников.

3. Кем, когда, и на какой срок осуществляется временный запрет деятельности структурных подразделений?

- а) Главный государственный инспектор осуществляет временный запрет деятельность до устранения обстоятельств, послуживших основанием для назначения наказания.
- б) Суд может запретить деятельность на срок до 90 суток в случае нарушения трудового законодательства.
- в) Госинспектор только в исключительных случаях сроком на пять дней может временно запретить деятельность.

4. Имеют ли право государственные инспектора труда, при наличии удостоверения установленного образца, беспрепятственно посещать юридическое лицо и индивидуального предпринимателя в целях проведения плановой проверки?

- а) Да, имеют право, но не более чем один раз в три года.
- б) Да, имеют право в любое время без всяких ограничений.
- в) Да, имеют право посещать, но только организации, имеющие государственную аккредитацию.

5. Надо ли государственной инспекции труда согласовывать с прокуратурой внеплановые выездные проверки?

- а) Да, всегда.
- б) Надо, за исключением случаев, когда предметом проверки является нарушение законодательства или выполнение предписаний о выявленных нарушениях. В указанных случаях проверка проводится незамедлительно без согласования с прокуратуры.
- в) Нет, государственная инспекция труда, осуществляя надзорно-контрольную деятельность, свои действия не обязана согласовывать с прокуратурой

6. Имеют ли право юридические лица получить возмещение вреда, (включая упущенную выгоду) причиненного им при осуществлении государственного контроля и если да, то в каком случае?

- а) Нет, так как мероприятия по контролю деятельности юр. лиц предусмотрены законом и являются обязательными.
- б) Да, во всех случаях, так как в ходе проверок юридические лица несут непредвиденные расходы, которые влияют на финансовые результаты их деятельности.
- в) Да, но только в случаях неправомερных действий должностных лиц.

7. В ходе проверки организации инспектор обнаружил, что электрогазосварщики, не прошедшие обучение в установленном порядке, были допущены к работе. Имеет ли право государственный инспектор труда в этом случае отстранить их от работы?

- а) Да. Государственный инспектор труда может отстранить от работы лиц, не прошедших обучение, немедленно.
- б) Нет. Компетенция госинспектора ограничивается только расследованием несчастных случаев на производстве.
- в) Госинспектор выдает предписание об отстранении от работы лиц, не прошедших обучение, а работодатель обязан его выполнить.

8. Какие действия надо предпринять юр. лицу, индивидуальному предпринимателю в связи с началом осуществления предпринимательской деятельности в сферах торговли, бытовых услуг и производства потребительских товаров?

- а) Только получить государственную регистрацию.
- б) Встать на учет в налоговом органе, получить государственную регистрацию, направить в федеральные органы исполнительной власти уведомление о начале осуществления предпринимательской деятельности.
- в) Достаточно только встать на учет в налоговом органе.



9. За невыполнение в срок предписания государственного инспектора труда на должностное лицо налагается штраф в размере:

- а) От 300 руб. до 500 руб.
- б) От 10 тыс. руб. до 20 тыс. руб.
- в) От 1 тыс. руб. до 2 тыс. руб. или дисквалификация на срок до трех лет.

10. В каких случаях, и в какие сроки государственная инспекция труда проводит внеплановые выездные проверки?

- а) При обращении юридических лиц по их инициативе в течение 15 часов,
 - б) При обращении граждан с жалобами на нарушение их прав, в случаях возникновения угрозы жизни или при проведении контроля исполнения предписания. Срок не может превышать 20 дней.
 - в) При поступлении жалобы о нарушении налоговых выплат. Срок проверки составляет 2 месяца.
-

Раздел 1.7

- Техническое регулирование и технические регламенты

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

- Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят 30 декабря 2001 г. 197-ФЗ (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ).
- Федеральный закон РФ от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ. О техническом регулировании (с изменениями и дополнениями).

С учетом международных требований и с целью применения единых правил установления требований к продукции или к связанным с ними процессам введен федеральный закон «О техническом регулировании».

- разработке, принятии, применении и исполнении ***обязательных требований*** к продукции, или к связанным с ними процессам проектирования (включая изыскания), производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации;
- разработке, принятии, применении и исполнении ***на добровольной основе требований*** к продукции, процессам проектирования (включая изыскания) производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, выполнению работ или оказанию услуг;
- ***оценке соответствия*** (прямое или косвенное определение соблюдения требований, предъявляемых к объекту).

- **Федеральные органы исполнительной власти** вправе издавать в сфере технического регулирования акты только рекомендательного характера (ст.4 184-ФЗ),

Технический регламент - документ, который устанавливает обязательные для применения и исполнения **требования** к объектам технического регулирования.

- Технический регламент *должен содержать требования:*
- к характеристикам продукции, или
- к *связанным с ними* процессам:
- проектирования (включая изыскания);
- производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации;
- хранения, перевозки, реализации и утилизации.

Цели принятия технических регламентов:

- защита жизни или здоровья граждан, имущества физических или юридических лиц, государственного или муниципального имущества;
- охрана окружающей среды, жизни или здоровья животных и растений;
- предупреждение действий, вводящих в заблуждение

Технические регламенты с учетом степени риска причинения вреда устанавливают **минимально необходимые требования,** обеспечивающие:

- безопасность излучения;
- биологическую безопасность;
- взрывобезопасность;
- механическую безопасность;
- пожарную безопасность;
- промышленную безопасность;
- термическую безопасность;
- химическую безопасность;
- электрическую безопасность;
- электромагнитную совместимость в части обеспечения безопасности работы приборов и оборудования;
- ядерную и радиационную безопасность;
- единство измерений;
- другие виды безопасности.

Специальные требования **в технических регламентах** могут содержаться:

в связи с учетом степени риска причинения вреда, обеспечивающие защиту отдельных категорий граждан:

- несовершеннолетних;
- беременных женщин;
- кормящих матерей;
- инвалидов;

Принимается

технический регламент:

- федеральным законом в порядке, установленном для его принятия;
- постановлением Правительства Российской Федерации;
- международным договором, подлежащим ратификации, или межправительственным соглашением;
- указом Президента РФ без его публичного обсуждения (в исключительных случаях при возникновении обстоятельств, приводящих к непосредственной угрозе жизни или здоровью граждан, окружающей среде).



Технический регламент
вступает в силу не ранее чем
через 6 месяцев со дня его
официального опубликования.



Разработчиком
проекта
технического
регламента может
быть любое лицо.



В качестве основы для
разработки проектов
технических регламентов могут
использоваться полностью или
частично:

- ***международные стандарты и (или)***
- ***национальные стандарты.***



технических регламентов
на территории Российской Федерации **продолжают действовать** требования, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными документами федеральных органов исполнительной власти.

СТАНДАРТИЗАЦИЯ - деятельность по установлению правил и характеристик в целях их **добровольного** многократного **использования**, направленная на достижение упорядоченности в сферах производства и обращения продукции и повышение конкурентоспособности продукции, работ или услуг.

Цели стандартизации:

- повышение уровня безопасности жизни и здоровья граждан, имущества физических и юридических лиц, экологической безопасности, безопасности жизни и здоровья животных и растений;
- обеспечение конкурентоспособности и качества продукции (работ и услуг), единства измерений, рационального использования ресурсов, исполнения государственных заказов, добровольного подтверждения соответствия продукции (работ и услуг);
- содействие соблюдению требований технических регламентов;
- создание систем классификации и кодирования технико-экономической и социальной информации, систем обеспечения качества продукции (работ и услуг), систем поиска и передачи данных, содействие проведению работ по унификации.



п р о д у к ц и и ,
о с у щ е с т в л е н и я
п р о ц е с с о в
п р о и з в о д с т в а ,
э к с п л у а т а ц и и ,
х р а н е н и я , п е р е в о з к и ,
р е а л и з а ц и и и у т и л и з а ц и и ,
в ы п о л н е н и я р а б о т и
о к а з а н и я у с л у г ,
в и д о в и л и о с о б е н н о с т е й
с д е л о к и (и л и) л и ц ,
я в л я ю щ и х с я
и з г о т о в и т е л я м и ,
и с п о л н и т е л я м и ,
п р о д а в ц а м и ,
п р и о б р е т а т е л я м и .

Неприменение

национальных стандартов не может оцениваться как несоблюдение технических регламентов. В этом случае допускается применение других документов для оценки соответствия требований ТР.

подтверждается знаком соответствия.

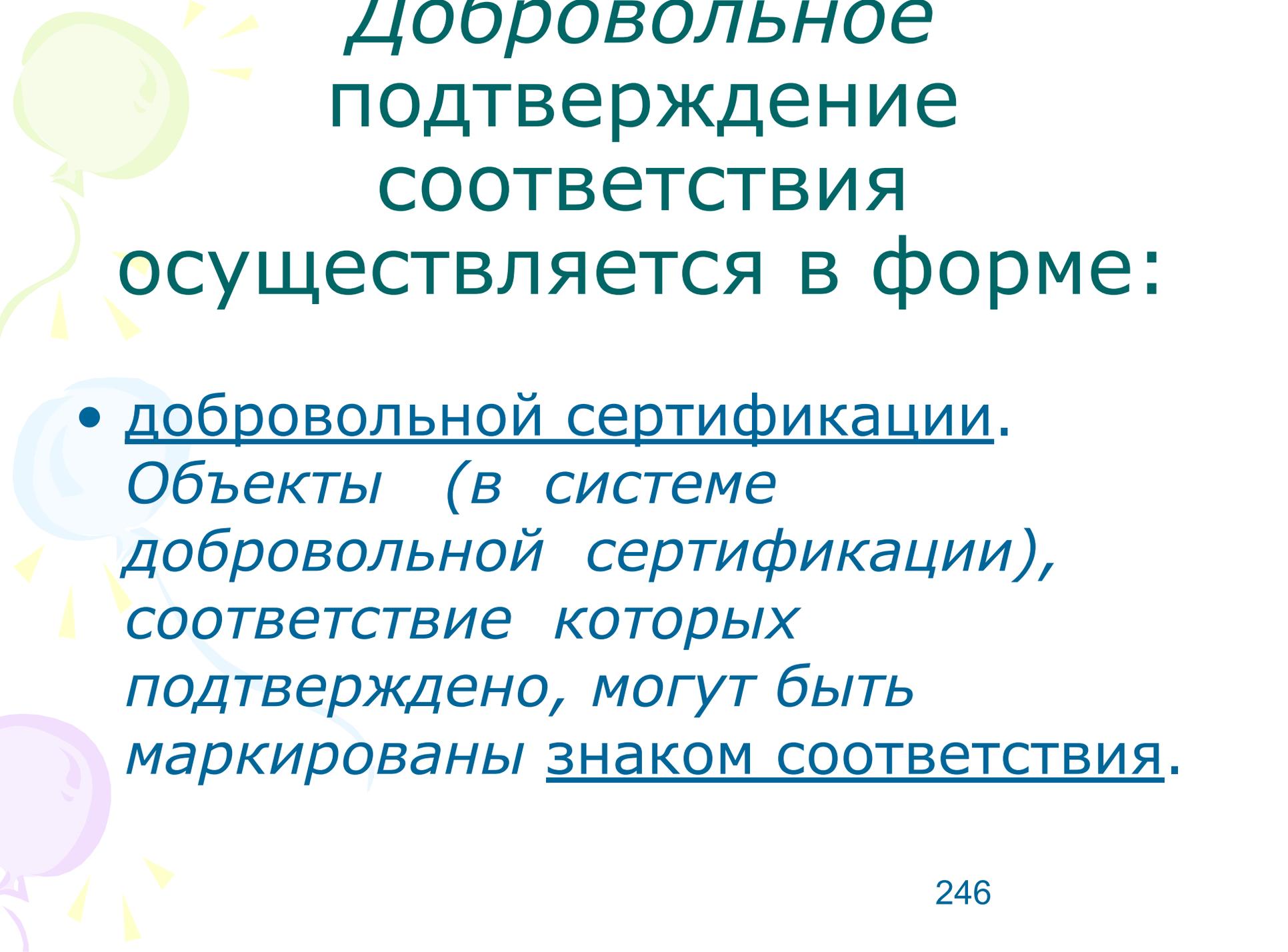
ПОДТВЕРЖДЕНИЕ СООТВЕТСТВИЯ

осуществляется с **целью**:

- удостоверения соответствия продукции, процессов производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, работ, услуг или иных объектов техническим регламентам, стандартам, условиям договора;
- содействия приобретателям в компетентном выборе продукции, работ, услуг;
- повышения конкурентоспособности на российском и международном рынках;
- создания условий для обеспечения свободного перемещения товаров по территории Российской Федерации, а также для осуществления международного экономического, научно-технического сотрудничества и международной торговли.

ФОРМЫ подтверждения соответствия.

Подтверждение соответствия на территории Российской Федерации может носить добровольный или обязательный характер.



Добровольное подтверждение соответствия

осуществляется в форме:

- добровольной сертификации.
Объекты (в системе добровольной сертификации), соответствие которых подтверждено, могут быть маркированы знаком соответствия.

Обязательное подтверждение соответствия

осуществляется в формах:

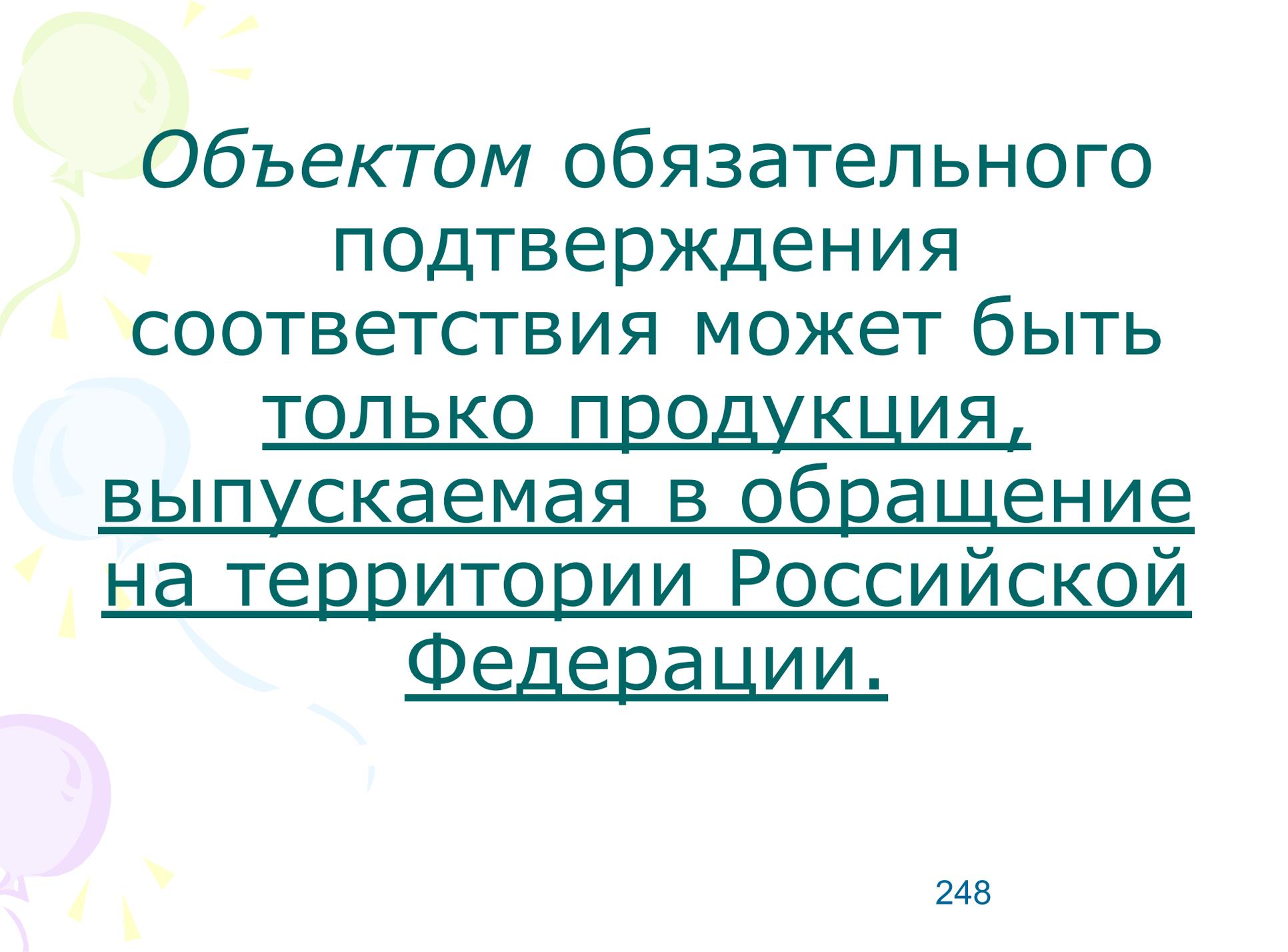
- принятия **декларации о соответствии** (декларирование соответствия);

При декларировании - заявитель самостоятельно формирует доказательственные материалы.

- **обязательной сертификации.**

При обязательной сертификации - орган по сертификации выдает **Сертификат соответствия.**

Обязательное подтверждение соответствия проводится только в случаях, установленных соответствующим техническим регламентом и исключительно на соответствие требованиям технического регламента.

The background features a white surface with decorative elements on the left side: a green balloon at the top, a blue balloon in the middle, and a purple balloon at the bottom. Yellow streamers and triangular flags are scattered around the balloons.

*Объектом обязательного
подтверждения
соответствия может быть
только продукция,
выпускаемая в обращение
на территории Российской
Федерации.*

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ
(надзор) за соблюдением требований
технических регламентов
осуществляется уполномоченными на
проведение государственного
контроля (надзора):

- федеральными органами исполнительной власти;
- органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- подведомственными им государственными учреждениями.

Органы надзора вправе:

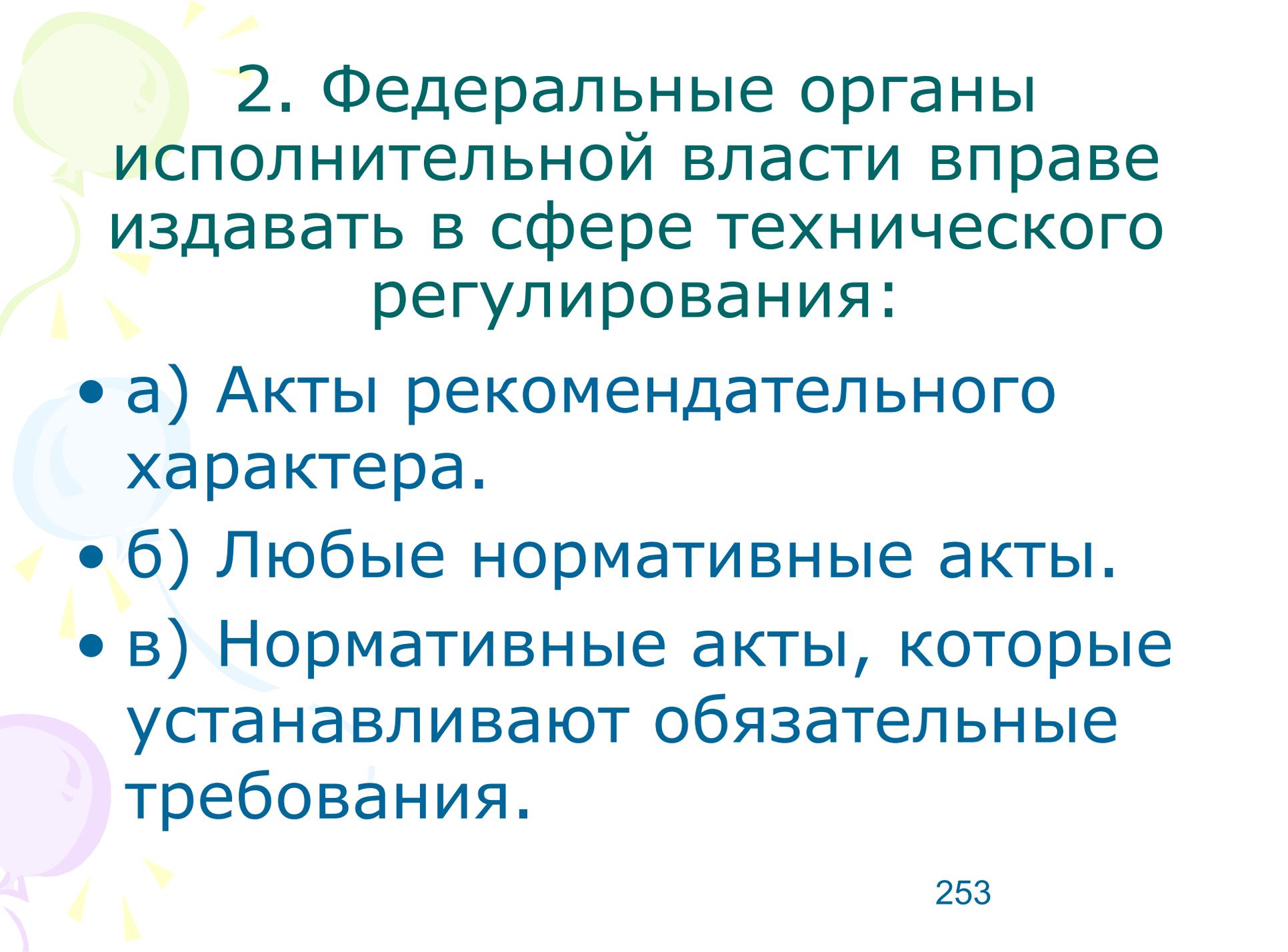
- Требовать достоверной информации от изготовителя;
- Запрашивать у изготовителя информацию о продукции и результатах ее исследований и измерений, при проведении обязательно подтверждения соответствия;
- Направлять запросы в другие Федеральные органы исполнительной власти;
- Привлекать специалистов для анализа полученных материалов;
- Выдать предписание о приостановке реализации продукции (при ее несоответствии техническим регламентам);
- Информировать приобретателей через СМИ о несоответствии этой продукции требованиям технических регламентов.

1.7

- Техническое регулирование и технические регламенты

регламенты, какие задачи они осуществляют и какие требования устанавливают?

- а) ТР - это порядок разработки и утверждения подзаконных актов, регулирует производственные отношения, устанавливает добровольные требования к продукции и процессам производства,
- б) ТР - это вид документа, который устанавливает обязательные минимально необходимые требования к объектам технического регулирования.



2. Федеральные органы исполнительной власти вправе издавать в сфере технического регулирования:

- а) Акты рекомендательного характера.
- б) Любые нормативные акты.
- в) Нормативные акты, которые устанавливают обязательные требования.

3. Какие нормативные акты могут быть использованы в качестве основы для разработки проектов технических регламентов?

- а) Международные и национальные стандарты
- б) Российские стандарты.
- в) Международные стандарты.

4. Закон о техническом регулировании распространяется на отношения, возникающие при:

- а) предотвращении возникновения и распространения массовых инфекционных заболеваний человека;
- б) разработке, принятии, применении и исполнении обязательных или добровольных требований к продукции и к связанной с ней процессам; оценке соответствия;
- в) охране почвы, атмосферного воздуха, водных объектов;
- г) ответы а), б), в).

5. Кто может быть разработчиком проекта технического регламента?

- а) Для разработки проекта создается специальная комиссия.
- б) Разработчиком проекта может быть любое лицо.
- в) Разработчиком является федеральный орган исполнительной власти.

6. Каким документом принимается технический регламент?

- а) Федеральным законом, либо международным договором.
- б) Указом президента либо постановлением Правительства.
- в) Может приниматься любым документом перечисленном в ответах а) и б).

7. В каких случаях необходимо обязательное подтверждение соответствия требованиям технического регламента?

- а) Только в случаях, установленных соответствующим техническим регламентом при обязательной сертификации.
- б) Во всех случаях.
- в) Всегда при обязательной сертификации.

8. Какая продукция является объектом обязательного подтверждения соответствия?

- а) Любая продукция.
- б) Только продукция, выпускаемая в обращение на территории Российской Федерации.
- в) Продукция зарубежного производства.

9. Является ли обязательным условием при производстве продукции применение национальных стандартов?

- а) Да, так как производство продукции допускается только в соответствии с национальными стандартами.
- б) Нет, так как допускается применение других нормативных документов.

Раздел 1.8

- **Государственная регистрация потенциально опасных химических и биологических веществ. Паспорта безопасности**

Во всех странах мира проводится регистрация опасных веществ по определенным показателям.

■ Опасными, по существу, являются все вещества, которые окружают человека. И прежде чем использовать то или иное вещество, необходимо изучить его свойства, уметь с ним работать. Поэтому изучение свойств потенциально опасных химических и биологических веществ стало государственной обязанностью.

В России регистрация началась с 1993 г.

- Государственной регистрации подлежат все индивидуальные химические и биологические вещества (соединения), в том числе входящие в состав смесевой продукции, производимые и (или) применяемые на территории Российской Федерации, а также ввозимые из-за рубежа.

Исключение составляют:

- химические и биологические средства защиты растений;
- регуляторы роста сельскохозяйственных растений и лесных насаждений;
- фармацевтические препараты;
- радиоактивные вещества, которые учитываются или регистрируются в установленном ранее порядке соответствующими организациями (например, проходят гигиеническую сертификацию).

Осуществляет государственную регистрацию Российский Регистр потенциально опасных химических и биологических веществ.

Регистр

- предоставляет министерствам, ведомствам, учреждениям, промышленным предприятиям, гражданам и др., независимо от форм собственности, информацию, касающуюся токсичности и опасности химических и биологических веществ:
 - величины санитарных и экологических нормативов вредных веществ в России и за рубежом;
 - методы контроля за содержанием вредных веществ в различных средах;
 - законодательные акты, методические, нормативные и др. документы, регламентирующие обращение потенциально опасных химических и биологических веществ;
 - сведения о веществах, запрещенных для производства и применения;
 - сведения об учреждениях, аккредитованных в Роспотребнадзоре для проведения токсикологических исследований;
 - консультирует по вопросам, связанным с государственной регистрацией потенциально опасных химических и биологических веществ;
 - проводит анализ и обеспечивает проведение токсикологических исследований;
 - составляет информационные карты.
-

ПОРЯДОК ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ

- **Регистрация** химических и биологических веществ (соединений) производится по *представлению* министерств, ведомств, предприятий, организаций, учреждений или юридических лиц, а также граждан, ответственных за выпуск и импорт данного конкретного вещества (соединения).

Процесс регистрации состоит из трех этапов:

- Прием заявления. Рассмотрение и принятие решения о регистрации.
- Собственно государственная регистрация потенциально опасного химического и биологического вещества.
- Выдача информационной карты и свидетельства о государственной регистрации.

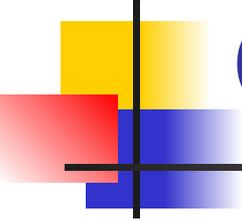
Регистрация химических и биологических веществ производится по **представлению** и включает в себя:

- присвоение номера государственной регистрации и внесение данного вещества в Федеральный регистр;
- выдачу свидетельства о государственной регистрации;
- выдачу **информационной карты** потенциально опасного химического и биологического вещества.

Основанием для регистрации является **"Перечень сведений, необходимых для государственной регистрации потенциально опасных химических и биологических веществ"** заполняемый заявителем, который несет ответственность за правильность заполнения данных.

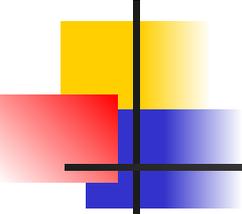
Хорошо изученное вещество регистрируется с постоянным сроком действия.

- Если о веществе имеется информация в достаточном объеме, но отсутствует характеристика того или иного эффекта или отсутствуют необходимые гигиенические нормативы, регистрация осуществляется сроком **на три года с перерегистрацией и уточнением недостающей информации.**
- В случае непредставления заявителем необходимых сведений в течение 3-х лет предусмотренных свидетельством, **свидетельство о регистрации теряет силу.**



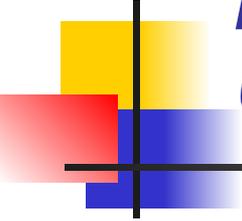
Отказ в регистрации

- получают вещества, о которых полностью отсутствуют сведения в отечественных и зарубежных источниках. В таких случаях необходимо исследовать это вещество в учреждениях, аккредитованных Роспотребнадзором.



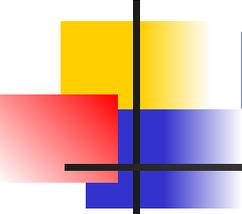
Рассмотрение регистрационных материалов проводится в течение **30 дней**.

- После присвоения регистрационного номера Регистр публикует информацию о регистрации в журнале "Токсикологический вестник" в разделе "Бюллетень Российского регистра".
- По завершении года Российский регистр издает сборник "Перечень химических и биологических веществ, прошедших государственную регистрацию в Российском регистре потенциально опасных химических и биологических веществ".



*Вещества, не имеющие
регистрационного номера, должны
быть исключены из обращения.*

- Действие свидетельства о государственной регистрации **может быть приостановлено** Российским регистром в случае получения новых данных о ранее неизвестных опасных свойствах вещества.



ПАСПОРТ БЕЗОПАСНОСТИ ВЕЩЕСТВА (МАТЕРИАЛА)

- ***Паспорт безопасности*** - юридический документ, документ, позволяющий судить, достаточно ли извещен производитель (поставщик) об опасности производимого (поставляемого) вещества. В паспорте содержатся все сведения о данном веществе. Разрабатывают его до начала поставки вещества (материала) потребителю.

Решение о необходимости разработки паспорта безопасности принимает и несет за него ответственность **производитель и (или) поставщик.**

- Паспортов безопасности должно быть столько, сколько заводов выпускает одну и ту же продукцию, так как каждый вновь созданный продукт разных производителей может отличаться в пределах допуска по нормативно-технической документации.

Паспорт безопасности как юридический документ **разделяет** ответственность производителя (поставщика) **продукции** и **потребителя** в работе по обеспечению безопасной жизнедеятельности людей.

Паспорт безопасности разрабатывается на все опасные вещества (материалы), поступающие на рынок:

- выпускаемые;
- новые модернизируемые;
- включенные в отечественные и международные регистры (перечни) опасных и потенциально опасных веществ.



Паспорта безопасности
разрабатываются на основе
государственных нормативных
требований по охране труда, технике
безопасности, охране окружающей
природной среды. Если таких сведений
нет, то включают справочные данные
либо данные, полученные на основе
испытаний (исследований).

Паспорт безопасности является товаросопроводительным документом.

- Потребителю паспорт безопасности выдается ***по его требованию бесплатно.***
- Паспорт безопасности составляют и издают в сроки, обеспечивающие его представление потребителю до начала поставки вещества на рынок.
- Паспорт безопасности должен быть ***зарегистрирован в организации Госстандарта Российской Федерации.*** При регистрации присваивают номер и *устанавливают срок его действия.*

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ 1.8

- **Государственная регистрация потенциально опасных химических и биологических веществ. Паспорта безопасности**

1. Какой срок определен для рассмотрения регистрационных материалов?

- а) 30 дней;
- б) 45 дней;
- в) Две недели.

2. Какие права приобретает заявитель, получив свидетельство с регистрационным номером и Информационную карту на заявленное потенциально опасное вещество? Может ли действие свидетельства быть приостановлено?

- а) Право на производство данного вещества, его реализацию. Действие свидетельства может быть приостановлено, если будут получены новые данные о ранее неизвестных опасных свойствах вещества.
- б) Право на экспорт без риска, что действие свидетельства может быть приостановлено.
- в) Право на безопасное использование вещества в допустимых законодательством целях с возможностью приостановки действия свидетельства.

3. На какой срок выдается Информационная карта потенциально опасного химического и биологического вещества, по которому нет полной информации, и как поступают в случае, если недостающие данные в течение указанного срока не будут получены?

- а) На 1 год, при отсутствии недостающей информации свидетельство о регистрации теряет силу.
- б) На 3 года, с теми же, что в ответе "а" последствиями.
- в) На 2 года, действие свидетельства продлевается.

4. КЕМ разрабатывается и где регистрируется паспорт безопасности на поставляемое потребителю опасное вещество?

- а) Разрабатывается производителем, регистрируется в Российском Регистре.
- б) Разрабатывается производителем и (или) поставщиком, регистрируется в органах Госстандарта.
- в) Разрабатывается производителем и (или) поставщиком, регистрируется в органах Госстандарта с присвоением номера и с указанием срока действия.

5. Кто несет ответственность за безопасность людей при использовании опасного вещества, имеющего паспорт безопасности?

- а) Производитель.
- б) Потребитель.
- в) И тот, и другой.

6. Необходимо ли организации разрабатывать паспорт безопасности на вещество, которое уже производится другими заводами?

- а) Да, обязательно.
- б) Нет необходимости, можно воспользоваться уже имеющимся паспортом.
- в) В каждом конкретном случае вопрос решается руководителем предприятия.

Раздел 1.9

□ **Общественный контроль за охраной труда**

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ ЗА ОХРАНОЙ ТРУДА

- **Общественный контроль за соблюдением прав и интересов работников в области охраны труда осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. ст.31, 218, 370).**

Общественный контроль осуществляется:

- профессиональными союзами или
- иными представительными органами (представителями).

Иные представители работников.

В случаях, когда работники:

- не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или
- ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена представлять интересы всех работников-
может быть ***избран иной представитель (представительный орган)***.
- Такой представитель избирается:
 - на общем собрании (конференции) работников;
 - тайным голосованием.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

- Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Профессиональные союзы могут создавать *правовые и технические инспекции труда.*

Профессиональные инспекторы труда в установленном порядке имеют право

- *беспрепятственно посещать любых работодателей* (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) у которых работают члены данного профсоюза.

Профсоюзные инспекторы труда имеют право:

- осуществлять контроль соблюдения работодателями трудового законодательства;
- проводить независимую экспертизу условий труда;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев;
- получать информацию от руководителей;
- защищать права и интересы членов профсоюза.
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

Профсоюзные инспекторы труда имеют право:

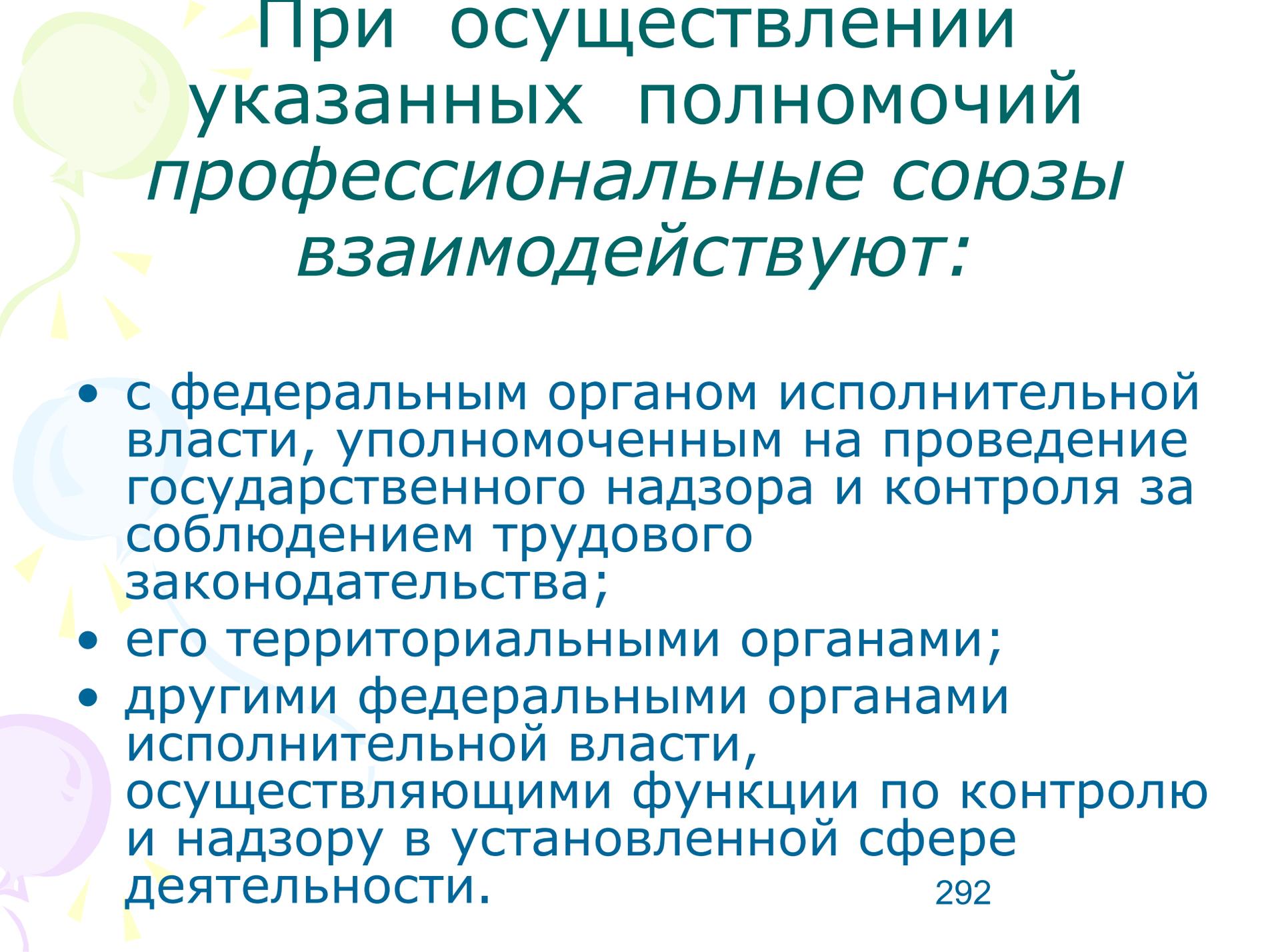
- направлять работодателям Представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами или соглашениями;

Профсоюзные инспекторы труда имеют право:

- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;
- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.



При осуществлении указанных полномочий *профессиональные союзы взаимодействуют:*

- с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
- его территориальными органами;
- другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

УПОЛНОМОЧЕННЫЕ (ДОВЕРЕННЫЕ) ЛИЦА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

- Постановлением Минтруда РФ утверждены **Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда**
- **Выборы** уполномоченных проводят:
на общем собрании трудового коллектива организации (цеха, участка);
на срок не менее 2-х лет.
- Численность уполномоченных, порядок их избрания и срок полномочий могут быть оговорены в коллективном договоре или другом **совместном решении работодателя и представительного общественного органа.**

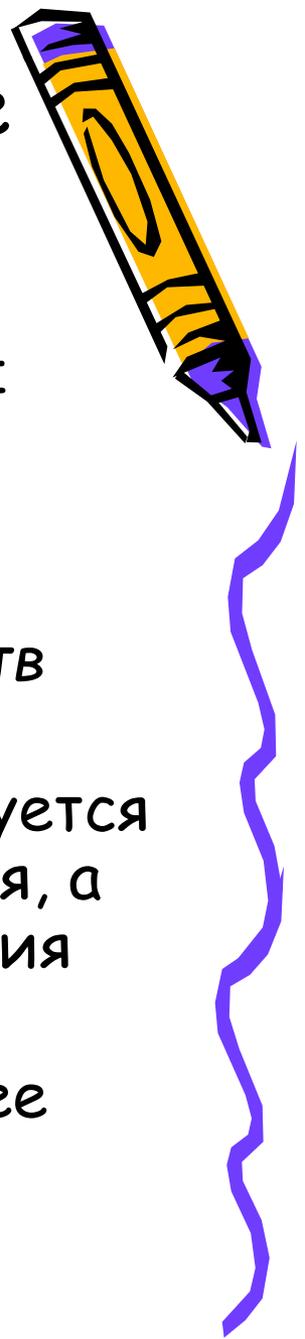
УПОЛНОМОЧЕННЫЕ (ДОВЕРЕННЫЕ) ЛИЦА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

- Уполномоченные могут быть избраны из числа специалистов, **не работающих** на данном предприятии (по согласованию с работодателем).
- Не рекомендуется избирать уполномоченными работников, которые по занимаемой должности несут **ответственность за состояние охраны труда.**
- Уполномоченные входят, как правило, в состав **комитета (комиссии) по охране труда предприятия.**
- Уполномоченные периодически отчитываются на **общем собрании** трудового коллектива. Они могут быть отозваны до истечения срока полномочий, если не выполняют своих функций.

Основными задачами уполномоченных лиц по охране труда являются:

- содействие созданию на предприятии (в производственном подразделении) здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда;
- осуществление контроля за состоянием охраны труда и за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда;
- представление интересов работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда;
- консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав на охрану труда.

Гарантии прав деятельности уполномоченных лиц по охране труда.

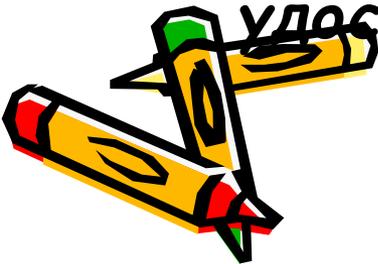


Работодатель обязан:

- создавать необходимые условия для работы уполномоченных;
- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя.

Обучение для уполномоченных рекомендуется организовывать за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика).

Уполномоченным выдается соответствующее **удостоверение.**



Уполномоченным для выполнения
возложенных на них функций
рекомендуется:

- предоставлять необходимое время в течение рабочего дня;
- устанавливать дополнительные социальные гарантии в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом.

КОМИТЕТЫ (КОМИССИИ) ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Комитет является:

- -составной частью системы управления охраной труда;
- -одной из форм участия работников в
- управлении организацией в области охраны труда (ст. 218 ТК РФ).

Комитеты создаются по инициативе работодателя и (или) работников либо их представительного органа.

В состав Комитетов *на паритетной основе* входят представители:

- работодателя;
- выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Положение о Комитете по охране труда в организации:

- рекомендуется разрабатывать на основании Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда (Приказ от 29 мая 2006 г. № 413) с учетом особенностей организации;
- утверждается приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками организации представительного органа.

Задачами Комитета

являются:

- разработка программы совместных действий работодателя, профсоюзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;
- организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

Права членов Комитета (комиссии) по охране труда:

- получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;
- заслушивать сообщения работодателя (его представителя), руководителей структурных подразделений и других работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;
- заслушивать руководителей и других работников организации, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности;
- участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора по вопросам охраны труда;
- вносить работодателю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
- содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

Численность Комитета определяется в

ЗАВИСИМОСТИ:

- от числа работников в организации;
- специфики производства;
- количества структурных подразделений и других особенностей;
- по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

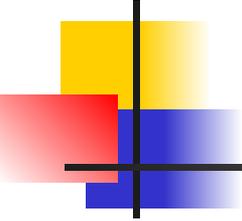
Выдвижение в Комитет осуществляется:

- **представителей работников** - на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации (если он объединяет более половины работающих) или на собрании работников;
- **представителей работодателя** - работодателем.

Состав Комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

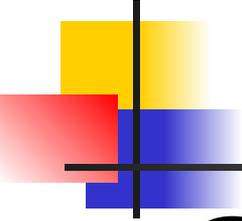
Комитет *избирает* из своего состава:

- ***председателя*** (как правило, работодатель, или его ответственный представитель);
- ***заместителей*** от каждой стороны (одним из заместителей является представитель выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками представительного органа);
- ***секретаря*** (работник службы охраны труда).
- Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы.



Члены комитета должны:

- **проходить обучение по охране труда** за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) не реже одного раза в три года;
- **информировать** выборные органы или собрание работников о проделанной работе не реже одного раза в год.



- **Общественный
контроль за охраной
труда**

1. Кто такие «иные представители работников» и когда они избираются?

- а) Представительный орган работников избирается тайным голосованием на общем собрании работников, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя.
- б) Первичная организация профсоюзов избирается на определенный период для осуществления конкретной задачи. Например, для разработки локального акта работодателя.
- в) Общественная организация избирается в соответствии с Уставом, разработанным работодателем и работниками.

2. Какие права предоставлены уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профессиональных союзов в случае выявления нарушений законодательства, правил и норм по охране труда?

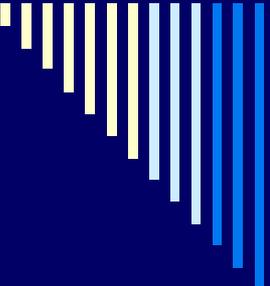
- а) Они могут приостановить работы, если выявленные нарушения угрожают жизни и здоровью работников.
- б) Они вправе оштрафовать виновного в размере от 3 до 5 минимальных размеров оплаты труда.
- в) Они имеют право направлять работодателю обязательные к рассмотрению Представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

3. Как проводятся выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда?

- а) Назначаются приказом работодателя сроком на три года.
- б) Избираются на общем собрании трудового коллектива организации (цеха, участка) на срок не менее 2-х лет.
- в) Ежегодно избираются на общем собрании работников.

4. Основной задачей в работе уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда является:

- а) Участие в разработке локальных нормативных актов организации.
- б) Участие в комиссии по проверке знаний требований охраны труда.
- в) Контроль за состоянием охраны труда в организации, содействие созданию здоровых и безопасных условий труда.



5. Как работодатель должен отреагировать на Представление об устранении выявленных нарушений трудового законодательства?

- а) Работодатель обязан приостановить работу на соответствующих рабочих местах.
- б) Работодатель обязан в недельный срок со дня получения Представления сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.
- в) Он обязан издать приказ об отстранении от работы работников, допустивших данное нарушение.



6. В каких случаях создается Комитет (комиссия) по охране труда и как формируется его состав?

- а) Создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа, формируется на паритетной основе из представителей работодателя (они назначаются) и представителей работников (они избираются). Состав Комитета утверждается работодателем.
- б) Комитет создается в случаях неблагополучия с охраной труда в организации. Состав утверждается профкомом.
- в) Создается в обязательном порядке во всех организациях с численностью более 10 человек на паритетной основе. Выдвижение проводится на собрании первичной профсоюзной организации.

7. Основными задачами Комитета по охране труда является:

- а) Разработка программы совместных действий работодателя и профессиональных союзов по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.
- б) Организация проверок и информирование работников о состоянии условий труда и охраны труда на рабочих местах.
- в) Ответы а) и б).