Охрана труда

Занятие 1

Основные законодательные акты об ОХРАНЕ ТРУДА

Охрана труда - это система правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, направленных на сохранение жизни и здоровья работников.

Законодательство о труде и охране труда является основой управления охраной труда. Оно заключает в себя целый ряд законов, главными из которых являются Федеральный закон «Об основах охраны труда в РФ» и Трудовой кодекс РФ (Кодекс).

В Кодексе вопросы охраны труда нашли отражение в целом ряде разделов, таких как «Общие положения», «Социальное партнерство в сфере труда», «Трудовой договор», «Рабочее время», «Время отдыха», «Трудовой распорядок. Дисциплина труда», «Охрана труда», «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», «Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства».

Нормативно-правовые акты по охране труда включают в себя гигиенические нормативы (ГН); санитарные нормы (СН) и санитарные правила и нормы (СанПиНы) Минздрава России; правила безопасности Госгортехнадзора России; документацию Госэнергонадзора России.

К нормативно-правовым актам относятся также межотраслевые организационно-методические документы (положения, методические указания (МУ), рекомендации). Эти акты принимаются Постановлением Правительства РФ, либо надзорными органами по охране труда.

Отраслевая документация по охране труда представлена соответствующими правилами ведения работ, отраслевыми стандартами (ОСТами) и отраслевыми организационно-методическими документами.

Объектами стандартизации на предприятии являются: организация работ по охране труда, контроль состояния условий труда, порядок стимулирования работы по обеспечению безопасности труда, организация обучения и инструктажа работающих по безопасности труда; организация контроля за безопасностью труда.

Государственное управление охраной труда в соответствии с Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ» осуществляется органами законодательной и исполнительной власти, а также специально уполномоченным органом.

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и по охране труда осуществляют профсоюзы и специальные комиссии профсоюзных комитетов организаций. Кроме того, выбираются уполномоченные по охране труда профсоюза. Виды контроля условий и охраны труда на предприятии многообразны. Контроль может быть выборочным, сплошным, аттестационным, плановым, внеплановым.

К основным законодательным актам относят:

Конституция Российской Федерации об охране труда.

Она определяет основные права и свободы граждан в политической и социально-экономической жизни общества, служит основой для разработки законодательных и нормативных актов.

В Конституции записано, что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей (ст. 7.2).

В нашем государстве каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ст. 37.3). Конституцией гарантировано и право людей на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ст. 37.5).

В случае болезни, инвалидности, потери кормильца для воспитания детей, а также по возрасту гарантировано социальное обеспечение (ст. 39.1).

В статье 41.1 указано о праве каждого на охрану здоровья и медицинскую помощь. Сокрытие должностными лицами фактов и обстоятельств, создающих угрозу для жизни и здоровья людей, влечет за собой ответственность в соответствии с федеральным законом (ст. 41.3).

Статья 42 гарантирует право людей на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии и на возмещение ущерба, причиненного их здоровью из-за экологического правонарушения.

Федеральный закон "Об основах охраны труда в Российской Федерации".

Данный закон введен в действие 17 июля 1999 г. В нем указаны правовые основы регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками на предприятиях всех форм собственности.

Рассмотрены основные направления государственной политики в области охраны труда:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;

- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации об охране труда, а также федеральных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

- государственное управление охраной труда;

- государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;

- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

- расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;

-координация деятельности в области охраны труда, деятельности в области охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;

- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

- подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда;

- организация государственной статистической отчетности об условиях труда, о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

- обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;

- международное сотрудничество в области охраны труда;

- проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

Закон дает право работникам на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, запрещает использование труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет, а также лиц с медицинскими противопоказаниями на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

Предусмотрена ответственность лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств по охране труда, указанных в коллективных договорах и соглашениях, трудовых договорах (контрактах), или препятствующих деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также общественного контроля.

Трудовой кодекс Российской Федерации.

Он введен в действие 1 февраля 2002 г. и регулирует трудовые отношения людей. Кодекс содержит достаточно подробное толкование законодательства по охране труда.

В разделе I "Общие положения" кодекса изложены цели трудового законодательства -- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

В разделе II "Социальное партнерство в сфере труда" приведены общие понятия социального партнерства, его принципы, формы и органы. Отражены порядок ведения коллективных переговоров между работниками и работодателями, принципы урегулирования возможных разногласий.

В разделе III "Трудовой договор" кодекса дано понятие трудового договора, указаны его стороны, содержание и сроки, на которые он может быть заключен. Установлен порядок заключения трудового договора, его изменения или прекращения. Гарантирована защита персональных данных работника, предусмотрена ответственность за нарушение норм, регулирующих их обработку и защиту.

Раздел IV посвящен рабочему времени. Здесь оговорена его нормальная продолжительность, указаны особенности регулирования трудовых отношений при сокращенном рабочем дне, работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также при различных режимах работы.

В разделе V "Время отдыха" перечислены общегосударственные нерабочие праздничные дни, приведены виды времени отдыха, установлены порядок предоставления перерывов в работе и их длительность, оговорены случаи привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Указаны виды отпусков и особенности их предоставления.

В разделе VI кодекса, посвященном оплате и нормированию труда, установлены основные государственные гарантии по оплате труда работников, минимальная заработная плата и предусмотрены условия повышения уровня ее реального содержания. Указаны порядок, место и сроки ее выплаты, а также особенности оплаты труда на различных этапах трудовой деятельности и в зависимости от вида, времени, условий выполнения работ, квалификации исполнителя. Изложены основные принципы нормирования труда.

В разделе VII определены различные случаи предоставления гарантий и компенсаций работникам, в том числе направленным в служебные командировки, исполняющим государственные или общественные обязанности, совмещающим работу с обучением, при расторжении трудового договора и др.

В разделе VIII "Трудовой распорядок. Дисциплина труда" указано, что правила внутреннего трудового распорядка организации являются локальным нормативным актом, который должен соответствовать Трудовому кодексу РФ. Приведены виды поощрений и взысканий, разъяснен порядок их применения.

Раздел IX "Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников" определяет права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров, а также право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Раздел X "Охрана труда" содержит основные понятия охраны труда и основные направления государственной политики в области охраны труда.

Статья 220 гарантирует право работника на труд при соблюдении требований безопасности и гигиены. Статья 221 обязывает работодателя обеспечить работников средствами индивидуальной защиты при работе во вредных и (или) опасных условиях, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Статья 222 предписывает работникам, выполняющим работы во вредных условиях, бесплатно выдавать по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, а в особо вредных условиях -- профилактическое питание. Статья 223 обязывает работодателя в соответствии с требованиями охраны труда оборудовать санитарно-бытовые помещения (для приема пищи, оказания медицинской помощи, отдыха в рабочее время и др.), а статья 224 -- переводить работников на более легкую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Статья 225 предписывает всем работникам организации, в том числе ее руководителю, проходить обучение и проверку знаний по охране труда. В статье 226 определены источники финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Статьи 227...231 посвящены особенностям расследования и учета несчастных случаев на производстве.

В разделе XI отражены обязанности сторон трудового договора по возмещению ущерба, причиненного одной из сторон другой.

Раздел XII кодекса посвящен особенностям регулирования труда отдельных категорий работников. В частности, женщин, лиц с семейными обязанностями, лиц в возрасте до 18 лет, руководителя организации, работников транспорта, педагогических работников и др.

В разделе XIII кодекса указано, что защиту трудовых прав и законных интересов работников должны выполнять органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, профессиональные союзы. Возможна также самозащита.

В разделе XIV указаны срок введения в действие Трудового кодекса, порядок и срок введения размера минимальной заработной платы, перечень утративших законодательных актов, а также особенности применения законов и иных нормативных правовых актов.

## Система стандартов безопасности труда (ССБТ).

Одно из наиболее эффективных профилактических средств, способствующих снижению уровней производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, -- обязательное использование на производстве государственных стандартов безопасности труда.

Стандарты системы безопасности относят к нормативно-техническим документам высшего качества, и они действуют на уровне законов. Они подлежат обязательному пересмотру через каждые пять лет с целью внесения изменений, обусловленных развитием науки и техники. Если отсутствуют коррективы, то срок действия стандарта продлевают.

Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" Описаны правила проведения спецоценки условий труда, приведены критерии отнесения условий к вредным или опасным, а также приводится описание гарантий и компенсаций для персонала

Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" Порядок соц. страхования при несчастных случаях на производствах с вредными и опасными факторами. Установление компенсаций или гарантий для лиц, занятых на таких работах

. Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов" Правовые, экономические, социальные основы обеспечения безопасной эксплуатации опасных производственных объектов, предупреждение аварий, обеспечение готовности эксплуатирующих организаций к локализации и ликвидации их последствий

Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 № 1160 "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" Приводится регламент разработки и утверждения подзаконных актов в сфере ОТ

Постановление Минтруда России от 08.02.2000 № 14 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы Службы охраны труда в организации" Вопросы, касающиеся создания системы ОТ на предприятии

# . Коллективный договор

**Коллективный договор** - это документ, относящийся к правовым актам.

Коллективный договор регулирует социальные, экономические, трудовые отношения между работниками и работодателем в организации и заключается в письменной форме между работодателем и работниками  в лице их представителей.

Коллективный договор отражает интересы работников и работодателя в конкретной организации.

Коллективный договор не должен содержать условия, которые ограничивают права работников или уменьшают уровень гарантий работников.

Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Коллективный договор не является обязательным документом для организации и заключается в добровольном порядке.

Таким образом, наличие коллективного договора у работодателя не обязательно.

Согласно ст. 27 ТК РФ заключение такого договора является одной из форм социального партнерства, которое подразумевает добровольность принятия сторонами на себя обязательств (ст. 24 ТК РФ).

 Поэтому никакая третья сторона не может обязать работников и работодателей заключить коллективный договор, а также привлечь к ответственности за его отсутствие.

## Действие коллективного договора

 Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе и на работников, которые начинают  работать после заключения коллективного договора.

Коллективный договор начинает действовать с  момента даты его подписания либо с даты, указанной в договоре.

Обращаем Ваше внимание, законодательством предусмотрена ответственность работодателя за неисполнение обязательств, установленных коллективным договором.

Так, за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору работодателю может быть вынесено предупреждение либо на него может быть наложен штраф.

## На какой срок заключается коллективный договор

Коллективный договор может заключаться на срок до трех лет.

По истечении срока действия коллективного договора стороны вправе либо продлить срок его действия еще на три года либо заключить новый договор.

Сколько раз осуществляется такое продление - законодательством не регламентировано. Поэтому делать это можно неоднократно.

Стороны обязаны исполнять условия коллективного договора с момента его вступления в силу.

Эти условия являются обязательными как в течение всего срока действия договора, так и в случае его продления.

## Содержание коллективного договора

 Содержание коллективного договора определяется сторонами коллективных переговоров.

Статья 41 Трудового кодекса РФ указывает на то, какие положения могут содержаться в коллективном договоре, а также устанавливает его структуру.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами при его заключении.

Стандартный коллективный договор может включать в себя обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

 - системы, формы и размеров оплаты труда;

- выплаты различных пособий, компенсаций;

- оплаты труда с учетом инфляции, выполнения определенных коллективным договором показателей;

- дополнительного переобучения работников;

- рабочего времени и времени отдыха, включая порядок предоставления отпусков;

- улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

- гарантий и льгот сотрудникам, которые совмещают работу с обучением;

- отдыха работников и членов их семей;

- частичной или полной оплаты питания работников;

- контроля за надлежащим выполнением коллективного договора, порядка внесения изменений и дополнений в коллективный договор;

- других вопросов, подлежащих обсуждению.

Все условия коллективного договора можно разбить по трем видам:

- нормативные условия. Это условия о предоставлении дополнительных льгот или установлении  видов и размеров оплаты труда. Нормативные условия действуют в течение всего времени существования коллективного договора;

- обязательные условия. Это условия о предоставлении конкретных обязательств сторон с указанием срока их выполнения и исполнителей, отвечающих за их выполнение;

- организационные условия. Это условия о сроках действия договора, контроля за его выполнением, о порядке изменения и пересмотра, а также об ответственности за нарушение условий коллективного договора.

Работодатель обязан обеспечить профсоюзам возможность доведения разработанных ими проектов коллективного договора до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, помещения для собраний, конференций.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического состояния работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ и иными законами.

Источники

1. –http://www.beztrud.narod.ru

Вопросы

1. Кем разрабатываются инструкции по ТБ на предприятиях?