Дисциплина: ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

Задание: выполните КОНСПЕКТЫ тем в тетради.

**ТЕМА: «Нормативно-правовая база в области охраны труда»**

**Тема «Гарантии права работника на охрану труда»**

Основополагающими документами федерального значения в области трудовых отношений является Конституция Российской Федерации и Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ). Обеспечение работникам их конституционного права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, заключается в том, что конкретизируя данное право (ст. 219 ТК РФ), государство одновременно с этим устанавливает его гарантии (ст. 220 ТК РФ) и возлагает на работодателя обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников (ст. 212 ТК РФ), а также предусматривает необходимость государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны и устанавливает ответственных лиц, виновных в нарушении охраны труда (ст. 419 ТК РФ), и меры воздействия на организации в связи с нарушением ими требований охраны труда.

Обязанности по обеспечению безопасных условий труда для работников организаций всех форм собственности возложены на работодателей. Работник имеет право лично обратиться в органы государственного надзора, профессиональные союзы по поводу неудовлетворительных условий работы или направить письменный запрос.

**Тема «Регулирование трудовых отношений положениями Конституции РФ и трудовым кодексом РФ»**

***Конституция*** – основной закон правового государства, в котором обозначены равные права на труд мужчин и женщин.

Она была принята всеобщим народным голосованием 12 декабря 1993 г.

Ст. 37 Конституции РФ: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию».

Принудительный труд запрещен.

Законодательством установлены виды работ, которые не относятся к принудительному труду.

К принудительному труду не относятся:

1. Работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей её альтернативной гражданской службе.
2. Работа, выполняемая в условиях ЧС (в случае бедствия или угрозы бедствия (наводнения, голод, землетрясения) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части).

При приеме на работу работодатель с работником заключает трудовой договор.

***Трудовой договор*** – это соглашение между работодателем и работником в соответствии, с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами иными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Договор заключается в 2х экземплярах.

***Необходимые условия договора***  - это условия, без которых трудовой договор не может быть заключен, а если заключается, то он недействителен.

**Необходимые условия:**

* Характеристика трудовой функции (род работы);
* Место работы и дата её начала;
* Размер заработной платы работника;
* Права и обязанности сторон.

В Трудовом кодексе РФ представлены единые требования, предъявляемые к порядку заключения трудового договора:

* Достижение определенного возраста;
* Предъявление надлежащим образом оформленных документов;
* Прохождение установленных законом процедур для трудоустройства.

По общему правилу прием на работу возможен по достижении 16 лет, что сопровождается оформлением трудового договора в 2х экземплярах и изданием приказа руководителя предприятия, который предоставляется работнику под подпись.

Работник должен быть информирован о состоянии производственных условий. (основание – ст. 42 Конституции РФ).

На предприятиях проводится аттестация рабочих мест. Обязательна аттестация рабочих мест по условиям труда:

* Оценка условий труда в целях выявления опасных или вредных производственных факторов;
* Осуществление мероприятий по приведению условий руда в соответствие с государственными нормативными требованиями.

В ходе аттестации устанавливаются наличие вредного воздействия и его количественные показатели, которые должны быть минимизированы.

В противном случае работникам выплачиваются компенсации, устанавливаются льготы. При возникновении несчастного случая на производстве он расследуется, составляется акт в 3х экземплярах, выявляются виновные, выплачиваются компенсации пострадавшим, а также принимаются меры по предупреждению подобных случаев.

Основным Федеральным законом для работника является Трудовой кодекс РФ, принятый 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

Предусмотренные ст. 213 ТК РФ медицинские осмотры (обследования) для некоторых категорий работников осуществляются за счет средств работодателя.

Медицинские осмотры и порядок их проведения определяются нормативными правовыми актами, утвержденными в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

Медосмотры проводятся при поступлении на работу для определения профессиональной пригодности и предупреждения профессиональных заболеваний.

Предприятия и организации могут трудоустраивать людей с ограниченными возможностями как на добровольных началах, так и во исполнение обязательств, определенных законодательством.

Если численность работников в организации составляет более 100 человек, то субъект РФ устанавливает для нее квоту рабочих мест для инвалидов. Её определяют в процентах к среднесписочной численности работников, но не менее 2 и не более 4 % (ст. 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

В соответствии с п. 1 ст. 5.42 Кодекса РФ об административных правонарушениях отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влечет за собой наложение административного штрафа на должностных лиц организации в размере от 2 000 до 3 000 руб.

Для работников-инвалидов предоставляются льготы и гарантии (сокращенная продолжительность рабочего времени, дополнительные отпуска, права на выплату пособия по нетрудоспособности свыше 4 мес., права на налоговый вычет и пр.).

Для инвалидов I и II групп установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 ч. в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ и ст. 23 закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Согласно ст. 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов должна устанавливаться в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, определенном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами.

Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время, сверхурочной работе, в выходные и праздничные дни только с их письменного согласия при условии, что работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Отдельным категориям людей с ограниченными возможностями может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск (п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», ст. 123 ТК РФ).