Правовые основы охраны труда

Теоретическое занятие

Специальность: 27.02.03 Автоматика и телемеханика на транспорте (железнодорожном транспорте)

МДМ.03 Обеспечение безопасности на железнодорожном транспорте

Тема 1.1. Правовые основы охраны труда

Преподаватель: Архипов А.В.

2022

Правовые основы охраны труда

Действующее законодательство РФ об охране труда базируется на Конституции РФ.

К основополагающим документам относятся Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, Федеральные законы «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях», «Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан», законы об охране труда субъектов Российской Федерации, а также указы Президента и постановления Правительства по вопросам охраны труда.

Важнейшим принципом государственной политики в области охраны труда является обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников. Правами работника на охрану труда предусматривается отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

Законодательством РФ об охране труда предусматривается 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. Предусматривается установление компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда.

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, предусматривается ст. 220 Трудового кодекса РФ.[1]

---

[1]Грановинский В.А. Трудовой кодекс Российской Федерации. Текст с изменениями и дополнениями на 23 марта 2022 год. – М.: Эсмо. 2022 г.

Рабочее время – это время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора. Также в рабочее время могут входить иные периоды времени, которые прямо отнесены к рабочему времени нормами самого ТК, иными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 91 ТК РФ). Так, к примеру, во время труда входят перерывы для обогрева и отдыха для сотрудников, работающих в холодное время года на открытом воздухе (ст. 109 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени – это 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). В то же время продолжительность рабочего времени по ТК сокращается для отдельных категорий работников (например, для инвалидов I или II группы – до 35 часов в неделю).

Также по договоренности работнику может быть установлено неполное рабочее время. Причем некоторым категориям неполное время устанавливается в обязательном порядке по просьбе самого работника (например, беременным женщинам, одному из родителей ребенка в возрасте до 14 лет и т.д.) (ст. 93 ТК РФ).

Режим рабочего времени устанавливается работодателем. Работодатель должен установить режим рабочего времени, который предусматривает: продолжительность рабочей недели (пятидневка, шестидневка, выходные по скользящему графику, неполная рабочая неделя); продолжительность ежедневной работы (смены); время начала и окончания работы; время перерывов в работе; число смен в сутки; чередование рабочих и нерабочих дней.

К видам времени отдыха относятся (ст. 107 ТК РФ): перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.[2]

Дисциплинарная ответственность за нарушение требований охраны труда — это вид ответственности, которая наступает за нарушение трудовой

---

[2]Грановинский В.А. Трудовой кодекс Российской Федерации. Текст с изменениями и дополнениями на 23 марта 2022 год. – М.: Эсмо. 2022 г.

дисциплины в области охраны труда и производственной безопасности. Дисциплинарная ответственность за нарушение правил охраны труда является самым распространенным видом нарушения. К дисциплинарной ответственности могут привлекаться работники организации, а также лица ответственные за соблюдение требований охраны труда. Работники привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение правил охраны труда в следующих случаях: ответственность работника за нарушение внутренних правил и актов по охране труда; нарушение инструкций по охране труда по безопасному проведению работ; уклонение от медицинского освидетельствования; отказ от прохождения в рабочее время специального обучения по охране труда.

В зависимости от тяжести вины работодатель имеет право: сделать работнику замечание; объявить работнику выговор; объявить работнику строгий выговор; уволить работника.

Специалисты по охране труда и другие ответственные лица организации могут привлекаться к дисциплинарной ответственности в следующих случаях: работник допущен к работе, при этом, оборудование на котором он должен работает является неисправным; работник допущен к работе на оборудовании с нарушением его технологического использования; работник допущен к работе на незащищенном оборудовании, если предусмотрена такая защита; работнику не выданы средства индивидуальной защиты, если такие средства защиты предусмотрены; работник не прошел специальное обучение и проверку знаний по охране труда; работник не прошел медицинский осмотр; работника направили на работу, которая ему противопоказана по состоянию здоровья; работника привлекли к сверхурочной работе без его согласия, а также в случае, когда его нельзя привлечь к работе сверх нормы по закону.[3]

---

[3]Грановинский В.А. Трудовой кодекс Российской Федерации. Текст с изменениями и дополнениями на 23 марта 2022 год. – М.: Эсмо. 2022 г.

Список использованной литературы

1. Балицкий К.С. Трудовой кодекс Российской Федерации в схемах. Учебное пособие. – М.: Проспект, 2022. – 478 с.

2. Грановинский В.А. Трудовой кодекс Российской Федерации. Текст с изменениями и дополнениями на 23 марта 2022 год. – М.: Эсмо, 2022. – 869 с.