**Уважаемые студенты перед изучением нового материала внимательно познакомьтесь с содержанием предлагаемых заданий. За сегодняшнею пару Вы должны изучить тему «Законодательство в области охраны труда». При выполнении письменной части заданий не забывайте указать дату, тему. Написанный Вами конспект должен быть аккуратно составлен, текст разборчив и читаем. Выполненный конспект Вы должны отправить на проверку**

**до 10.00 25 января 2021г. на электронную почту** luda.savintzeva@yandex.ru

Тема 3 **Законодательство в области охраны труда**

**1) Внимательно прочитайте предложенную информацию по теме**

**Законодательство в области охраны труда**

 Понятие «охрана труда» отражает основные направления функционирования системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Эта система включает в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно- профилактические, реабилитационные и другие мероприятия, которые направлены на создание условий труда, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

 Поэтому нельзя отождествлять понятие «охрана труда» с техникой безопасностью и гигиеной труда, которые являются лишь элементами охраны труда. Следовательно, охрана труда – это система, а условия труда, техника безопасности, производственная санитария являются её составляющими.

 **Закон РФ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»**, в дальнейшем Закон в редакции от 22.08.2004г., хотя и не является актом прямого действия, тем не менее, нормы, предусмотренные в нем, законодательно устанавливают права и гарантии работников на охрану труда, соблюдение которых обязательно во всех хозяйствующих субъектов. Эти установленные нормы обеспечивают единый на всей территории России порядок регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками на предприятиях, в учреждениях и организациях всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности.

 Законодательно закреплено, что действие законодательства об охране труда распространяется также на студентов и учащихся, проходящих производственную практику; военнослужащих, привлекаемых на работу на предприятиях; граждан, отбывающих наказание по приговору суда, в период их работы на предприятиях. В Законе:

* определена ответственность работодателя, должностных лиц и работников за нарушение нормативных актов об охране труда;
* закреплены обязанности работодателей по обеспечению безопасных условий труда;
* определены сфера действия Закона и основные принципы государственной политики в области охраны труда на предприятии;
* предусмотрено предоставление работникам дополнительных льгот и компенсации за тяжелые работы и работы с вредными и опасными условиями труда;
* определены органы, организации и лица, осуществляющие общественный контроль за охраной труда;
* определена ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем;
* определена ответственность предприятия за невыполнение требований по созданию здоровых и безопасных условий труда;
* определены основные функции и ответственность органов государственного надзора и контроля;
* предусмотрена приостановка производственной деятельности предприятий или их закрытие за нарушения нормативных требований по охране труда.

 В Законе в развернутом виде приведены некоторые нормы действующего трудового законодательства.

 Основные принципы государственной политики в области охраны труда, предусмотренные ст.4 закона, определяют направление деятельности органов государственной и исполнительной власти Российской Федерации и республик в её составе, а также объединений работодателей, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов. Совместные действия этих органов и общественных организаций должны строиться на признании и обеспечении приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности, т.е должно выполняться условие – не прибыль любой ценой, а сохранение жизни и здоровья человека. занятого на производстве или в другой сфере деятельности.

 Обеспечение прав работников на охрану труда и гарантий этих прав – главная цель закона. Поэтому при рассмотрении вопросов о правомерности требований работника или защите его прав на охрану труда ст.8 Закона необходимо рассматривать в контексте с другими статьями закона, например ст.14. так как обеспечение прав работника – это основная обязанность работодателя и за её исполнение он должен нести ответственность (ст.24). Согласно ст. 8 работник имеет право на рабочее место. защищенное от воздействия вредных производственных факторов. Которые могут вызвать производственную травму, профессиональное заболевание или снижение работоспособности; на возмещение вреда, причиненного ему увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей; на получение достоверной информации от работодателя о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о принятых мерах по его защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов; на обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты; на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя.

 Согласно ст.14 закона работодатель обязан обеспечить безопасность работников при эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования; безопасность технологических процессов и применяемых в производстве сырья и материалов, а также эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты; обеспечить организацию надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников, режим труда и отдыха работников, установленный законодательством. Работодатель не должен допускать применения новых материалов, сырья не прошедших специальную экспертизу их влияния на организм и здоровье человека, а если на предприятии производятся или применяются вредные вещества, то должны проводиться организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и другие мероприятия, предотвращающие воздействие на работников этих веществ (ст.21).

 Согласно ст. 14 Закона работодатель в случаях, предусмотренных законодательством, обязан при поступлении работника на работу организовать и проводить предварительные медицинские осмотры, а также периодические медицинские осмотры в течении его трудовой деятельности.

 При обнаружении у работников признаков профессионального заболевания или ухудшения состояния здоровья вследствии воздействия вредных или опасных производственных факторов работодатель на основании медицинского заключения (ст. 9) должен перевести его на другую работу.

 Работник имеет право на профессиональную подготовку за счет средств работодателя в случае приостановки деятельности или закрытия предприятия, цеха, участка либо ликвидации рабочего места вследствие неудовлетворительных условий труда или в случае потери трудоспособности в связи с полученной травмой на производстве или профессиональным заболеванием; на отказ без каких-либо последствий для него от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья до устранения этой опасности, а также на проведение на его рабочем месте инспектирования органами государственного надзора и контроля или общественного контроля условий и охраны труда и на обращение с жалобой в соответствующие органы государственной власти или в профсоюзные и другие уполномоченные работниками органы в связи с неудовлетворительными условиями охраны труда.

 Все эти права гарантируются государством в лице органов законодательной, исполнительной и судебной власти.

 Вместе с тем работник обязан соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда; правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты; проходить в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда; немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, произошедшим на производстве, о признаках профессионального заболевания (т.е не утаивать то, что обнаружено при медицинском осмотре), о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей (ст. 15).

 Согласно ст. 11 Закона государственное управление охраной труда должно осуществлять непосредственно Правительством РФ или по его поручению федеральный орган исполнительской власти, ведающий вопросами охраны труда и другими федеральными органами исполнительской власти.

В рамках государственного управления охраной труда законом предусмотрено создание в министерствах и ведомствах Российской Федерации, а также в концернах, ассоциациях и других объединениях предприятий служб охраны труда. Причем законодательно установлено, что такие службы должны создаваться в обязательном порядке. Если они не создаются, то это следует расценивать как нарушение требований законодательства.

 В каждой организации, осуществляющей производственную деятельность. При численности работников более чем 100 человек создается служба охраны труда, кабинет охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда. при численности работников менее 100 человек и создается уголок охраны труда. Решение о введении службы охраны труда или должности специалиста по охране труда принимает работодатель с учетом специфики деятельности данной организации. работодатель также может привлечь соответствующих специалистов на договорной основе (ст. 12).

 Для управления охраной труда непосредственно ст.8 закона предусмотрено создание на предприятиях с численностью работников более 10 человек комитетов (комиссией), в состав которых на паритетной (равного представительства) основе входят представители работодателей, профсоюзов и иных уполномоченных работниками представительных органов, например от Совета трудового коллектива. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Финансирование этих мероприятий осуществляется в рамках федеральных, отраслевых и территориальных программ улучшения условий и охраны труда за счет средств федерального бюджета, бюджета субъектов Российской федерации и внебюджетных источников в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

 Финансирование указанных мероприятий в организациях независимо от организационно-правовых форм (кроме федеральных учреждений) осуществляется в размере 0,2 % от суммы затрат на производство продукции, а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью – в размере не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов.

 Правовое поле в области охраны труда состоит из четырех взаимосвязанных уровней правовых нормативов: единые, межотраслевые, отраслевые и нормативы предприятия.

 *Единые правовые нормативы* включают в себя основные государственные документы, которые устанавливают фундаментальные принципы государства в области охраны труда: Конституция РФ (основной закон), Закон РФ «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Кодекс законов о труде РФ.

 *Межотраслевые правовые нормативы* представляют собой государственные документы в области охраны труда, которые действуют без исключения во всех отраслях экономики, так как не имеют отраслевого признака. К ним относятся правила электробезопасности; правила безопасного проведения строительных и ремонтных работ; стандарты входящие в систему стандартов безопасности труда (ССБТ); санитарные нормы и правила работы с отдельными опасными и вредными производственными факторами и др.

 *Отраслевые правовые нормативы* определяют требования безопасности, являющиеся специфическими для той или иной отрасли экономики страны: правила безопасности в химической, металлургической, текстильной и других видах промышленности; правила безопасности в системе образования Российской Федерации и др. Эти правовые нормативы рассчитаны только на конкретную отрасль экономики и не имеют юридической силы в других отраслях.

 *Нормативами предприятия* являются нормативные документы по охране труда (приказы, решения, инструкции по охране труда), действующие только на этом предприятии.

 Отнесение указанных правовых нормативов к одному правовому полю подтверждает, что каждый из них имеет одинаковую правовую силу, т.е требования безопасности труда, заложенные в инструкции по охране труда на рабочем месте предприятия, являются обязательными для работника и работодателя, наравне с выполнением требований статей Конституции РФ или разделов правил по охране труда отрасли. Нарушение положений любого правового норматива, входящего в правовое поле (от Конституции РФ до инструкции по охране труда), предполагает одинаковую форму ответственности.

 Согласно Постановлению Правительства РФ «О государственных нормативных требованиях по охране труда в Российской Федерации» нормативные правовые акты по охране труда подразделяются на виды, представленные в таблице 1 «Виды нормативных правовых актов»

Таблица 1

**Виды нормативных правовых актов**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование вида нормативного правового акта | Органы утверждающие нормативные правовые акты |
| полное | сокращенное |
| Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда | ГОСТ ССБТ | Госстандарт России Минстрой России |
| Отраслевые стандарты системы стандартов безопасности труда  | ОСТ ССБТ | Федеральные органы исполнительной власти |
| Санитарные правила | СП | Госкомсанэпидемнадзор России |
| Санитарные нормы | СН |
| Гигиенические нормативы | ГН |
| Санитарные правила и нормы | СаНПиН |
| Строительные правила и нормы | СНиП | Минстрой России |
| Правила безопасности | ПБ | Федеральные органы надзора в соответствии с их компетенцией |
| Правила устройства и безопасной эксплуатации | ПУБЭ |
| Инструкции по безопасности | ИБ |
| Правила по охране труда межотраслевые | ПОТ М | Минтруда России |
| Межотраслевые организационно-методические документы (положения, методические указания, рекомендации) | - | Минтруда РоссииФедеральные органы надзора |
| Правила по охране труда отраслевые | ПОТ О | Федеральные органы исполнительной власти |
| Типовые отраслевые инструкции по охране труда | ТОИ |
| Отраслевые организационно-методические документы (положения, методические указания, рекомендации) | - |

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации на основе государственных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, разрабатывают и утверждают соответствующие нормативные правовые акты по охране труда.

**2) Поставьте дату занятия**

**3) Запишите тему занятия**

**4) Ответьте письменно на вопросы:**

1. Что законодательно устанавливает Закон РФ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»?
2. На кого распространяется действие этого Закона?
3. Что является основополагающим принципом государственной политики в области охраны труда?
4. Какова главная цель Закона?
5. Какими правами наделен каждый работник в области охраны труда?
6. Что обязан обеспечить работодатель для безопасного выполнения работ?
7. Что обязан соблюдать каждый работник для безопасного выполнения работ?
8. При какой численности работников в организациях, осуществляющих производственную деятельность, создается служба охраны труда, а каком — должность специалиста по охране труда?
9. При какой численности работников в организациях, осуществляющих производственную деятельность, рекомендуется создание кабинета охраны труда, а каком — уголка охраны труда?
10. Из каких источников, и в каком, объеме работодателем финансируются мероприятия по улучшению условий и охраны труда?
11. Из каких взаимосвязанных уровней правовых нормативов состоит правовое поле в области охраны труда?
12. Перечислите уровни правовых нормативов в области охраны труда с указанием примеров?

**5) Изучите виды нормативных правовых актов**

**6) Изучите предложенную информацию по разделам**

**1. Рабочее время и время отдыха**

 **Рабочее время** – время, в течении 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 ТК РФ, другими ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

* Не являются рабочим временем, но в силу своего функционального назначения приравниваются к нему следующие периоды: перерывы для кормления ребенка, время простоя, перерыв для приема пищи в месте выполнения работы, специальные перерывы в течение рабочего времени; период командировки, междусменный отдых во время пребывания на вахте и др.
* Учет рабочего времени ведется по унифицированной форме

**Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:**

* для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
* для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
* для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
* для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и в последствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

**Продолжительность ежедневной работы (смены)**

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

* для работников (включая лиц, получивших общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте

от 14 до 15 лет – 4 часа;

от 15 до 16 лет – 5 часов;

от 16 до 18 – 7 часов

* для лиц, получивших общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течении учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа. в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа;
* для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей недели – 8 часов;

при 30-часовой рабочей недели и менее – 6 часов.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены)

при 36-часовой рабочей недели – до 12 часов;

при 30-часовой рабочей недели и менее – до 8 часов.

**Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней**

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.

**Работа в ночное время**

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки

* Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, также для работников, 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 тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.
* К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины, работники не достигшие 18 лет, женщин имеющих детей до 3-х лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники осуществляющие уход за больными членами их семей, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе 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.

**Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени**

 Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, в порядке установленным нормативными документами (ТК РФ, другими ФЗ, нормативными правовыми актами, коллективным договором, трудовым договором) для сверхурочной работы и если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

**Сверхурочная работа**

Сверхурочная работа – работа, выполняемая по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени

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

1. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей.
2. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников.
3. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

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

1. При производстве работ, необходимых для предотвращении катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
2. При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения, водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения (пожары, наводнения, голод, землетрясение, эпидемии и т.д)

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

**Режим рабочего времени**

Режим рабочего времени предусматривает:

* Продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя)
* Работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников ( **Ненормированный рабочий день** – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. (перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальными актами));
* Продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены) (**Сменная работа** - работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течении установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Работа в течении двух смен подряд запрещена) ;
* Время начала и окончания работы;
* Время перерывов в работе;
* Число смен в сутки
* Чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка

**2. Время отдыха**

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

Виды времени отдыха:

* Перерывы в течение рабочего дня (смены);
* Ежедневный (междусменный) отдых;
* Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
* Нерабочие праздничные дни;
* Отпуск

В течение рабочего дня (смены) работнику должен предоставлен **перерыв для отдыха и питания** – продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные **перерывы для обогрева и отдыха**, которые включаются в рабочее время.

**Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.**

**Выходные дни** – при пятидневной рабочей недели предоставляется два выходных дня, при шестидневной рабочей недели – один выходной. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

**Нерабочие праздничные дни**

Нерабочими праздничными днями в РФ являются:

1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – праздник Весны и труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного Единства

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями.

**Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.**

**3. Отпуска**

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

* Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. (Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По согласию сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (беременные женщины, работники в возрасти до 18 лет и др. в соответствии с Законами РФ), очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков)
* Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ. (Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если это предусмотрено ТК РФ и иными законами РФ. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяется коллективным договором)

- Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 дней

**4. Медицинские осмотры**

 Работники, занятые на тяжелых работах, на работах с вредными и опасными условиями труда, а также занятые на работах, связанных с движением транспорта проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

 Для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и в конце рабочего дня (смены). Время прохождения медицинских осмотров включается в рабочее время.

 Вредные и опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, порядок проведения таких осмотров определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

 В случае необходимости по решению местного самоуправления у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров.

 Федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ для отдельных категорий работников медицинскими осмотрами может предусматриваться проведение химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ.

 Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности ( с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательные психиатрические освидетельствование не реже одного раза в 5 лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

 Предусмотренные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

**Обязанности работодателя (руководителя организации) по проведению медицинских осмотров**:

* Составляет в месячный срок после получения от территориального органа Роспотребнадзора данных о контингентах лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, поименный список таких лиц с указанием наименования производства, цехов, профессий, вредных, опасных веществ и производственных факторов, воздействию которых подвергаются работники, стажа работы в данных условиях
* Своевременно направляет работников на периодические медицинские осмотры, а также на внеочередные медицинские осмотры при наличии показаний
* Несет ответственность за допуск к работе лиц, не прошедших предварительный или периодический осмотр, либо не допущенных к работе по медицинским показаниям

**7) Ответьте письменно на вопросы:**

1. Какова нормальная продолжительность рабочего времени в неделю?

2. Какова сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет?

3. Какой величины устанавливается продолжительность ежедневной работы (смены) для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет и от шестнадцати до восемнадцати лет?

4. Какой период времени суток считается как «ночное время»?

5. Какая максимальная продолжительность сверхурочной работы в год установлена для каждого работника?

6. В каких случаях привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия?

7. Что соответствует понятию «ненормированный рабочий день»?

8. Кто может привлекаться к работе в ночное время при условии письменного согласия и, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением?

9. Какой длительности и в какое время предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам?

10. Какая продолжительность перерывов в течение рабочего дня и какая продолжительность еженедельного непрерывного отдыха установлены Трудовым кодексом РФ?

11. С какого возраста разрешен прием молодежи на работу с нормальными условиями труда и на работу с тяжелыми, опасными или вредными условиями труда?

12. Кто должен проходить периодические медицинские осмотры?

13. Что входит в обязанности работодателя (руководителя организации) по проведению медицинских осмотров?

14. Время прохождения медицинских осмотров считается?

15. Имеет ли право работодатель обязать отдельных категорий работников пройти химико-технологическое исследование, для определения наличия в организме человека наркотических средств или психотропных веществ?

16. Из каких средств осуществляется оплата медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников?