# Содержание

# Введение

Теоретическая часть

1. Понятие охрана труда
2. Охрана труда молодежи
3. Социально-правовое регулирование труда женщин

Практическая часть

Задача № 1

Задача № 2

Задача № 3

Заключение

Список литературы

# Введение

# Охрана труда (от англ. protection of / abour) в РФ - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, образующие организационно-правовой механизм реализации конституционного права граждан на труд (ст. 37 Конституции РФ) в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Охрана труда представляет собой систему законодательных актов, социально – экономических, организационных, технических и лечебно – профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда.

Охрана труда выявляет и изучает возможные причины производственных несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий, взрывов, пожаров и разрабатывает систему мероприятий и требований с целью устранения этих причин и создания, безопасных и благоприятных для человека условий труда.

Сложность стоящих перед охраной труда задач требует использования достижений и выводов многих научных дисциплин, прямо или косвенно связанных с задачами создания здоровых и безопасных условий труда.

Так как главным объектом охраны труда является человек в процессе труда, то при разработке требований производственной санитарии используются результаты исследований ряда медицинских и биологических дисциплин.

Цель контрольной работы – изучить и проанализировать систему охраны труда женщин и молодежи.

Задачи:

1. Дать определение понятию охрана труда.
2. Раскрыть особенности регулирования труда женщин и молодёжи.

Теоретическая часть.

# Понятие «охрана труда»

Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Это широкое понятие охраны труда как обеспечение безопасных и здоровых условий труда всеми средствами, т.е. правовыми, экономическими, медицинскими, организационно-техническими и другими закреплено в ст. 1 Федерального закона «Об основах охраны труда в РФ» от 17 июля 1999 года. [2, стр.59] Поэтому охрану труда изучают в различных вузах: правовую – в юридических, социально-экономическую – в экономических, санитарно-гигиеническую, лечебно-профилактическую и реабилитационные меры – в медицинских, организационно-технические меры, т.е. соблюдение правил охраны труда при строительстве машин, оборудования, создании технологических процессов, промышленных зданий, сооружений – в технических вузах.

Охрана труда имеет большое социальное, экономическое и правовое значение. Социальное значение охраны труда в том, что она:

* сохраняет здоровье работника от возможных производственных вредностей;
* направлена на сохранение работоспособности и трудового долголетия человека;
* способствует его культурно-техническому росту, так как лишь не чрезмерно усталый от работы работник способен вечерами учиться, повышать свою квалификацию, читать, заниматься спортом, развивать свою личность;
* способствует гуманизации труда, его облегчению.

Правовое значение охраны труда в том, что:

* она способствует работе по способностям с учетом тяжести условий труда, физиологических особенностей женского организма, его материнской функции и психофизиологических особенностей организма подростков, уровня трудоспособности инвалидов;
* правовой статус гражданина включает основное его право на охрану труда и юридические статусные гарантии этого права не только в процессе трудовой деятельности, но и при приеме на работу лиц, требующих особой защиты. Так, нельзя принимать женщин, подростков на противопоказанные для них по медицинским основаниям работы;
* вопросы охраны труда являются объектом организационно-управленческих отношений трудового коллектива и профкома с администрацией, работодателем, а также социально-партнерских отношений на федеральном, отраслевом, региональном, профессиональном и территориальном уровнях;
* она является важнейшим элементом трудового правоотношения работника с работодателем, по которому работодатель (администрация) обязан обеспечить охрану труда на рабочем месте работника.

В Конституции РФ провозглашено: «Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы» (ч. 3 ст. 37). В развитие этого конституционного положения, в ст. 220 нового Трудового кодекса РФ указано, что «государство гарантирует работникам защиту на права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда». К сожалению, приходится констатировать то, что применительно к охране трудовых прав граждан. У нас существует большой разрыв между конституционными гарантиями прав человека и реальными возможностями граждан по их реализации».

В результате общее состояние с охраной труда на предприятиях и в организациях Российской Федерации продолжает оставаться крайне тревожным. Статистика числа погибших работников на производстве просто удручает. Только за последние 3 года в результате несчастных случаев на производстве лишились жизни 17 637 человек трудоспособного возраста, в том числе 1 275 женщин и около 100 (98) несовершеннолетних.

Законодательством Российской Федерации установлены некоторые ограничения на труд женщин. Данные ограничения не являются дискриминацией женщин, а имеют целью оградить женщину от неблагоприятных воздействий на ее организм, что должно максимально способствовать сохранению репродуктивной функции. Видимо, именно поэтому в Кодексе законов о труде предусмотрены льготы и гарантии труда беременных женщин, а также женщин имеющих детей.

Данные нормы отражают государственную политику в сфере охраны материнства и детства, которые являются частью системы нормативных гарантий прав ребенка и матери.

Установленные в Трудовом законодательстве льготы и гарантии, прежде всего, касаются труда женщин в ограничениях его применения, предоставления женщинам дополнительных отпусков, а также выплат. Проведение социально-экономических реформ в нашей стране привело к активному развитию различных форм собственности хозяйствующих субъектов, что в свою очередь сказалось на трудовых отношениях между работниками и работодателями.

Среди прочих вопросов в Трудовом кодексе РФ рассматривается охрана труда как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Следует подчеркнуть, что в ходе экономических преобразований последнего десятилетия охране труда не было уделено должного внимания. Это не замедлило проявиться высоким уровням производственного травматизма и аварийности, причем зачастую со смертельным исходом.

Известно, что охрана труда тесно связана с состоянием экономики, техническим состоянием производства и сферой социальной поддержки в государстве. На их неблагоприятном фоне проблемы, связанные с охраной труда решаются медленно. Охрана труда женщин и молодежи требует должного внимания со стороны законодателей.

Россиянкам и ранее было не привыкать везти на себе всю черновую работу. Кого чаще всего можно было встретить в оранжевых жилетах с киркой на железнодорожных путях или с метлой и лопатой во дворах и на улицах? Конечно же, представительниц слабого пола.

На рынке труда молодежь – категория многочисленная. Ее готовность к производительному труду является жизненно важной составляющей успешного экономического развития общества в будущем.

Значимость этого ресурса неуклонно возрастает. В то же время те, кому кроме молодости и амбициозности зачастую нечего предложить работодателю, испытывают острую потребность в особом внимании со стороны общественных и государственных структур.

Успех в решении проблем охраны труда в большой степени зависит от качества подготовки специалистов в этой области, от их умения принимать правильные решения в сложных и изменчивых условиях современного производства.

## 2.Охрана труда молодежи

Ситуация на молодежном рынке труда довольно сложная. Заметно повысился интерес к работе в свободное от учебы время у молодежи, в том числе и у несовершеннолетних подростков.

Переход к рыночным отношениям в сфере труда и занятости в условиях структурной перестройки экономики привел к возникновению принципиально новой ситуации в социально-трудовых отношениях. Особенно тяжелой и болезненной данная ситуация оказалась для молодежи, которая в силу специфики социально-психологических характеристик оказывается недостаточно подготовленной к современным реалиям рынка труда. Это требует от государства разработки и реализации особой системы мер, обеспечивающих не только представление тех или иных гарантий занятости для молодежи, но и оказание поддержки в адаптации данной группы населения к современной экономической системе общества. Государство и общество не должны пассивно ожидать самонастройки молодежного рынка труда: требуется научно обоснованная политика регулирования молодежной занятости и достижения ее эффективного уровня.

Участие в труде 14 – 15-летних подростков является результатом снижения уровня жизни населения. Чем ниже семейный доход, тем в большей степени семья заинтересована в трудовой деятельности подростка. Именно семья в данном случае может стимулировать прекращение образования и выход на рынок труда неквалифицированного работника. Трудовые перспективы молодого человека в данном случае неблагоприятны: существует реальная опасность навсегда закрепиться в сфере неквалифицированного, как правило, физического труда. Эпизодическое участие 14-15-летних подростков в трудовой деятельности может оцениваться как положительное явление, отвечающее интересам подростка и общества. В данном случае речь идет о начальных этапах адаптации к трудовой деятельности, о выработке стереотипа трудового поведения в рыночной среде. Поэтому федеральные и региональные программы занятости должны предусматривать проведение специальных мероприятий, направленных на привлечение подростков к трудовой деятельности без ущерба в получении образования. Осознанное формирование материальных стимулов к труду отличается у 16 – 17-летних молодых людей. Это связано с расширением объема их материальных и духовных потребностей, а также продолжающимся процессом социализации. В этом же возрасте происходит активный поиск и выбор вида будущей профессиональной деятельности. Успешность этого выбора зависит от того, насколько широко может ознакомиться подросток с миром профессий и специальностей, насколько реальны его представления о будущей собственной трудовой деятельности. На первый план по отношению к данной группе молодежи выходят работа по профессиональной ориентации и консультированию, а результатом становится выбор профессии.

Процесс получения профессиональных знаний, умений и навыков наиболее интенсивно протекает в группе 18 – 20-летних. Конкретные сроки профессионального обучения могут, безусловно, варьироваться в зависимости от специфики жизненных условий молодого человека, выбора им вида и формы получения образования. Поэтому по ряду поведенческих характеристик эта группа примыкает к группе 21 – 24-летних. В этих рамках большинство молодежи заканчивает профессиональное обучение, и стремиться уже не к эпизодической, а к постоянной занятости. Среди характеристик трудовой деятельности на первый план выдвигаются гарантии занятости, возможности профессионального развития и должностного роста. Поэтому молодые люди стремятся и к получению дополнительных умений и навыков.

Именно в возрасте 21 – 24 лет большинство молодых людей испытывают так называемый «шок от реальности», связанный с тем, что их идеальное представление о будущей трудовой деятельности вступают в противоречие с реальной обстановкой на рабочем месте. Специальные адаптационные молодежные программы призваны помочь молодым сотрудникам адекватно воспринять существующее в социально трудовой сфере положение вещей. На этот же возраст приходится и период начального этапа карьеры, характеризующийся вхождением в организацию, нахождением своего места в ней.

Для того, чтобы молодые специалисты не испытывали проблем, связанных с их первым назначением, организация, по нашему мнению, может предпринять следующие действия: предоставлять претендентам еще на стадии найма максимально реалистическую информацию о будущих условиях труда; поддерживать первоначальную инициативу новичков, давая им возможность проявить свои профессиональные способности в полном объеме; обеспечить выбор руководителей-наставников, способных направить новичка в его профессиональных устремлениях; увязать притязания новичка на высокую оценку его способности и возможности с реальными трудовыми достижениями.

К 29 годам процесс социализации молодежи завершается, и общество вправе ожидать от полноценной сформировавшейся личности самостоятельного и ответственного поведения в сфере социально-трудовых отношений.

Законодатель выделил специальные нормы, регулирующие охрану труда молодежи. Трудовое законодательство учитывает психофизиологические особенности организма и характера несовершеннолетних. Система специальных норм (в дополнение к общим) представляет молодежи (особенно работникам до 18 лет) трудовые льготы по рабочему времени, режиму труда, что позволяет безопасно для организма, психики трудиться и сочетать работу с продолжением образования, саморазвитием.

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также 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, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами). (В ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ). Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Ст. № 265.

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию).

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя. (В ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ). Ст. № 266.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Ст. № 267.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений). (В ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.02.2008 N 13-ФЗ). Ст. № 268.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. (В ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Ст. № 269.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени. Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки. (В ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ). Ст. № 270.

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств. Ст. № 271.

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением. (В ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Ст. № 272.

# 3.Социально-правовое регулирование труда женщин

Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ 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. (В ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) ТКРФ Ст. № 253.

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 по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Ст. № 254.

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов. Ст. № 255.

В соответствии с Федеральным законом от 19.05.1995 N 81-ФЗ подлежащим обязательному социальному страхованию матери или отцу, опекуну, а также другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком, в период нахождения в отпуске до достижения ребенком возраста полутора лет выплачивается ежемесячное пособие по уходу за ребенком в размере 40 процентов среднего заработка, а после достижения ребенком возраста полутора лет - ежемесячное пособие на ребенка, размер, порядок назначения, индексации и выплаты которого устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). В соответствии с ранее действовавшим законодательством непрерывный стаж применялся при исчислении размера пособия по временной нетрудоспособности. Федеральным законом от 29.12.2006 N 255-ФЗ, установившим новый порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности, установлено, что размер пособия зависит от страхового стажа, а не от непрерывного стажа.

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости). (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Ст. № 256.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. Ст. № 258

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. (В ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Ст. № 259.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя. (В ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ). Ст. № 260.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается. Ст. № 261.

**Практическая часть**

**Задача № 1**

На предприятии 5 цехов. Коэффициенты условий труда а по каждому из них следующие: цех № 1 (210 чел.) – 0,72; цех № 2 (182 чел.) – 0,81; цех № 3 (314 чел.) – 0,79; цех № 4 (85 чел.) – 0,93; цех № 5 (110 чел.) – 0,69. Рассчитайте общий уровень условий труда по предприятию и сделайте вывод о резервах роста производительности труда, если при доведении Аут до 1,0 возможно сокращение заболеваемости с 7 до 3 дней на одного работника (реальный фонд рабочего времени в базовом периоде 228 дней на одного работника).

*Решение*

Из известных частных коэффициентов условий труда рассчитаем общий уровень условий труда:

аIA =а1 а2 а3 а4 а5 = 0,72\*0,81\*0,79\*0,93\*0,69 = 0,7837

Рассчитаем резерв роста производительности в целом по предприятию, учитывая сокращение заболеваемости в 4 дня:

Рез = (210+182+314+85+110)\*4 = 3604 дня

Что соответствует приему на работу 3604/228=15,8 человека

**Задача № 2**

Определите общий экономический ущерб от несчастных случаев на производстве, если произошло 18 случаев со средней продолжительностью временной нетрудоспособности по каждому из них 22 дня; дневная выработка на одного рабочего составляет 6 400 руб.; затраты на рубль продукции 95 коп.; удельный вес условно-постоянных расходов в плановой себестоимости 21%; среднедневная заработная плата одного рабочего 300 руб.; сумма материального ущерба по всем случаям 97 600 руб.

*Решение*

Рассчитаем общую продолжительность неработоспособности:

Тн = 18\*22 =396 дней

Тогда ущерб от нетрудоспособности за счёт неработоспособности составит:

Сн = 396\*6400=1346400 руб.

Общий экономический ущерб составит:

Со = 97600+1346400 = 1444000 руб.

**Задача 3**

Рассчитайте годовой экономический эффект от использования индивидуальных защитных средств, если после их применения число дней нетрудоспособности на одного рабочего снижается, а число рабочих дней за счет этого возрастает с 234 до 237. Средний размер выплат по временной нетрудоспособности – 460 руб. в день., среднесписочная численность работающих – 620 человек; годовая выработка на одного рабочего 740 тыс. руб., прибыль – 8% стоимости, доля условно-постоянных расходов в себестоимости продукции – 40%, текущие затраты на внедрение мероприятия – 1 140 тыс. руб. в год.

*Решение*

Количество дней, составляющее увеличение работоспособности на одного человека составляет:

Ру = 237-234=3 дня.

Рассчитаем общий размер выплат по нетрудоспособности до внедрения мероприятия:

Св = Ру\*Свд\*Чр, где

Свд – средний размер выплат по временной нетрудоспособности;

Чр – среднесписочная численность работающих.

Св = 3\*460\*620=855600 рублей

Рассчитаем увеличение годовой выработки на предприятии за счёт внедрения мероприятия:

Вг = Чр\*(Вгр/234)\*237, где

Вгр – годовая выработка на одного рабочего

Вг = 640\*(740000/234)\*237=479671794,8 рублей

Тогда годовой экономический эффект составит:

Е = Вг+Св-См=479671794,8+855600-1140000=479387394,87 рублей

Где См – текущие затраты на внедрение мероприятия

**Заключение**

Несмотря на принимаемые меры, обстановка в стране с охраной труда и техникой безопасности по-прежнему остается напряженной.

Занятость и безработица являются наиболее острыми экономическими и социальными проблемами рыночной экономики. В целом ситуацию в сфере занятости в России специалисты характеризуют как кризисную. Это вызвано развалом финансовой системы, падением объемов производства и т.д.

Безработица в России приобрела массовый характер, представляет реальную угрозу для развития общества, является основным фактором рассмотрения бедности и деградации населения. Наибольшие потери реальных рабочих мест наблюдаются на предприятиях военно-промышленного комплекса, в машиностроении, в легкой промышленности, в сельскохозяйственном секторе и др. В первую очередь пополняют армию безработных граждане с ограниченной возможностью трудоустройства: женщины, имеющие детей, молодежь, лица предпенсионного возраста, военнослужащие, уволенные из армии и не имеющие гражданской специальности, инвалиды и др.

Многие работодатели и руководители предприятий и организаций в погоне за прибылью в нарушение требований закона не создают на рабочих местах здоровые и безопасные условия труда, что порождает производственный травматизм. Более того, в ряде регионов на предприятиях, преимущественно частной и смешанной форм собственности, допускаются неединичные случаи скрытия от учета и расследования несчастных случаев на производстве, в том числе нередко с тяжелым и смертельным исходом. В результате общее состояние с охраной труда на предприятиях и в организациях РФ продолжает оставаться крайне тревожным.

В настоящее время мы столкнулись с несколькими принципиальными разночтениями и противоречиями в законодательстве РФ. Данные противоречия вызваны крайней запутанностью в Законах РФ, поскольку принимая закон, он вступает в противоречие с предыдущим. Но по общим правилам, хотя и действуют нормы более позднего закона, суд не всегда выносит решение в соответствии с данным правилом.

Таким образом, я считаю, что государственную политику по охране материнства и детства стоит развивать далее, определив конкретные механизмы (гарантии) реализации трудовых прав женщин, а также видна необходимость систематизировать нормы, регулирующие особенности труда женщин.

**Список литературы**

1. Охрана труда. Обеспечение прав работников: сб. действующих нормативных материалов. – Ростов н/Д : Феникс, 2005. – 384 с
2. Сборник основных законодательных и нормативных актов по условиям и охране труда Российской Федерации и Хабарорвского края. – Хабаровск : Риотип, 2002.
3. Трудовое законодательство : В 2 т. Т.2. – М. : Боннер Бизнес Пресс, 2006.
4. Андреев С.В. Охрана труда от "А" до "Я" : Практ. пособие / С. В. Андреев, О.С. Ефремова. – М. : Альфа-Пресс, 2001. – 208 с.
5. Габдрахманов Ф.  Новое в организации охраны труда / Ф. Габдрахманов // Человек и труд. – 2005. – № 1. – С. 77 – 79.
6. Гейц И.В. Охрана труда: учеб.-практ. пособие / И.В. Гейц. – М. : Дело и Сервис, 2006.
7. Девисилов В.А. Охрана труда : учебник. – М.; Форум : Инфра-М, 2003. – 400 с.
8. Ефремова О.С. Сборник инструкций по охране труда : часть 1 – 3 / О. С. Ефремова. – М. : Альфа-Пресс, 2006. – 440 с.
9. Иванова И. Охрана труда / И. Иванова  // Труд и право. – 2006. – № 3. – С. 3 – 80.
10. Охрана труда: практика управления и организации. – М. : МЦФЭР, 2005. – 256 с.
11. Севостьянов Г.М., Штифанов В.И. Охрана труда. Труд женщин. Труд молодежи. – М. : Профиздат, 1991..
12. Трудовое право : учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – 3-е изд.; перераб. и доп. – М. : Проспект, 2007. – 600 с.
13. Шептулина Н.  Обеспечение безопасных условий и охраны труда в организациях – обязанность работодателя (трудовое право) / Н. Шептулина  // Хозяйство и право. – 2006. – № 12. – С. 79 – 88.
14. Щуко Л.И. Справочник по охране труда в Российской Федерации / Л.И. Щуко. – 8 -е изд.; перераб. и доп. – М. : Герда, 2005.