СОДЕРЖАНИЕ

1. Особенности трудового договора с работниками, занятыми на работах с вредными и опасными условиями труда

Список использованных источников

1. Особенности трудового договора **с работниками, занятыми на работах с вредными и опасными условиями труда**

Заключение трудового договора с работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется, в основном, так же, как и для работников, занятых на других работах, - в соответствии с главой 2 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).

Однако следует иметь в виду, что при заключении трудового договора на работы с вредными и (или) опасными условиями труда необходимо проведение предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра работников в соответствии с Порядком проведения обязательных медицинских осмотров работников, утвержденным постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 8 августа 2000 г. № 33 (далее – Порядок).

Статьей 228 ТК определено также, что на работах с вредными и (или) опасными условиями труда необходимо проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров. Например, Порядком определено, что работники, непосредственно работающие в электроустановках, проходят периодические медицинские осмотры не реже 1 раза в 2 года. Эти медицинские осмотры преследуют цель - проверить возможность дальнейшего использования работника на конкретной работе, т.е. сохранения трудового правопорядка. Отрицательное заключение врачей влечет отстранение от работы с последующим решением вопроса об изменении содержания трудового договора или прекращении трудовых правоотношений.

Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (далее - Закон) установлен также внеочередной медицинский осмотр при ухудшении состояния здоровья работника.

Проведение инструктажей по охране труда. В соответствии с «Правилами обучения безопасным методам и приемам работы, проведения инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда», утвержденными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2003 г. № 164, с изменениями и дополнениями, при поступлении на работу работники проходят вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или лицо, на которое возложены эти обязанности.

Работник проходит также первичный инструктаж на рабочем месте и повторный инструктаж (не реже 1 раза в 6 месяцев), которые проводит непосредственный руководитель работ.

Во время проведения вводного, первичного на рабочем месте и повторного инструктажей для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, лица, проводящие эти инструктажи, обязаны информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты (СИЗ), компенсациях по условиям труда (п. 11 ст. 226 ТК). Работники должны получать или иметь доступ к информации о любых изменениях условий, гигиены и безопасности труда и в процессе трудовой деятельности. Кроме этого, при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда работники участвуют в работе аттестационных комиссий при оценке условий труда на конкретном рабочем месте. Наниматель обязан обеспечивать постоянный контроль за уровнями опасных и вредных производственных факторов (п. 7 ст. 226 ТК). Этот контроль осуществляется силами санитарно-производственных лабораторий или территориальными центрами гигиены и эпидемиологии. При необходимости могут привлекаться к этой работе другие лаборатории или научно-исследовательские учреждения, аккредитованные Белстандартом.

Особое внимание должно уделяться этой работе в организациях, где в технологических процессах применяются или производятся вещества или используется оборудование, которые своими свойствами и физическим воздействием могут привести к ухудшению здоровья работника (стойкой утрате трудоспособности или профессиональному заболеванию). Предельно допустимые уровни (ПДУ) и предельно допустимые концентрации (ПДК) этих факторов излагаются в соответствующих санитарных правилах и нормах, гигиенических нормативах. Значительную опасность представляют такие вредные и опасные факторы, как шум, вибрация, лазерное излучение, электромагнитное и ультразвуковое излучение определенных частот. Наниматель обязан также обеспечивать условия труда на рабочем месте, соответствующие требованиям безопасности и производственной санитарии.

Обеспечение средствами защиты. В соответствии с п. 5 ст. 226 и п. 1 ст. 230 ТК наниматель обязан обеспечить выдачу бесплатно работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, средств защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами [8]. По своему определению средства защиты подразделяются на:

- средства защиты работающего, предназначенные для предотвращения или уменьшения воздействия на работающего опасных и (или) вредных производственных факторов;

- средства индивидуальной защиты (СИЗ), надеваемые на тело человека или его части или используемые им;

- средства коллективной защиты, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием (процессом), помещением (зданием) или производственной площадкой.

К СИЗ относятся средства (специальная одежда, обувь и др.), предназначенные для защиты одного работающего.

В соответствии с ГОСТ 12.4.011-89 «Средства защиты работающих. Общие требования и классификация» по назначению СИЗ подразделяются на 12 классов (например, костюмы изолирующие, СИЗ органов дыхания, средства защиты ног и т.д.). Потребность в СИЗ устанавливается соответствующими нормами их выдачи в зависимости от наличия на рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов или возможного воздействия их на человека в процессе трудовой деятельности от других источников.

СИЗ выдаются в соответствии с отраслевыми нормами (например, Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно-коммунального хозяйства, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 августа 2003 г. № 96) и Типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ работникам общих профессий и должностей всех отраслей экономики, утвержденными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 сентября 2006 г. № 110.

Наниматель на основании соответствующих норм определяет параметры СИЗ: модель, размер, рост, цвет и т.д.

Порядок выдачи и хранения СИЗ установлен Правилами обеспечения работников СИЗ, утвержденными постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 28 мая 1999 г. № 67 (далее - Порядок обеспечения).

Согласно Порядку обеспечения отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ предусматривают выдачу их работникам независимо от того, к какой отрасли экономики относятся производства и виды работ, а также независимо от форм собственности субъектов хозяйствования.

Порядок обеспечения определяет также, что наниматель обязан:

- не допускать выполнения работ без применения работником необходимых СИЗ;

- организовать надлежащий уход за СИЗ (осуществлять химчистку, стирку, ремонт, дегазацию, дезактивацию и т.д.);

-заменять или ремонтировать СИЗ, пришедшие в негодность до истечения установленного срока носки по причинам, не зависящим от работника (на основе акта).

Наниматель обязан также компенсировать расходы на приобретение и содержание СИЗ в случаях, когда работники вынуждены приобретать их за счет собственных средств. Разногласия по вопросам выдачи и использования СИЗ рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, судом [5].

На работах, связанных с загрязнением, работникам выдаются за счет средств нанимателя по установленным нормам мыло или другие смывающие средства, а на работах, где возможно воздействие на кожу вредно действующих веществ, - обезвреживающие средства (например, при работе с аллергенами).

Перечни профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами, определяются нанимателем исходя из характера и видов работ, согласовываются с профсоюзным комитетом или иным уполномоченным работниками представительным органом и утверждаются руководителем организации.

Потребность в смывающих средствах определяется из расчета не менее 400 г. в месяц мыла или аналогичных по действию смывающих средств на одного работника.

В организациях, где имеются санитарно-бытовые помещения, оборудованные душевыми и умывальниками, постоянно обеспечиваемые смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится.

В счет времени работы, дающей право на названный дополнительный отпуск, засчитываются дни, в которые работник был занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день.

Аттестация проводится в соответствии с «Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 253 и «Инструкцией по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам», утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 35 (далее - Инструкция).

Если аттестация проведена в течение рабочего года работника, то дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется пропорционально отработанному времени: до проведения аттестации - на условиях, действовавших до ее проведения (например, по результатам предыдущей аттестации), за остальное время рабочего года - по результатам вновь проведенной аттестации.

Названным выше постановлением предусмотрены также дополнительный отпуск за особый характер работы и его продолжительность в зависимости от видов производств и работ:

1. работникам, занятым на подземных горных работах в рудниках (шахтах), открытых горных работах, работах на поверхности рудников (шахт), транспортировке и рудоподготовке, обогащении полезных ископаемых;
2. работникам горно-спасательных отрядов - до 14 календарных дней;
3. работникам, занятым на строительстве, реконструкции, техническом перевооружении и капитальном ремонте метрополитенов, туннелей и других подземных сооружений;
4. авиационному персоналу гражданской авиации в зависимости от профессий, должностей и налета часов;
5. инструкторам-парашютистам, инструкторам (включая старших) парашютно-десантной подготовки, парашютной и десантно-парашютной службы, авиапожарной команды, десантно-пожарной (парашютно-пожарной) группы, парашютистам (десантникам) - пожарным при выполнении ими прыжков с парашютом - по 1 календарному дню за каждый прыжок с парашютом, спуск (подъем) на специальных спусковых (подъемных) устройствах с вертолетов, находящихся в режиме висения на высоте не менее 10 м, продолжительностью до 14 календарных дней;
6. работникам организаций Республики Беларусь:

- направленным на работу в страны с тяжелыми климатическими условиями;

- участвующим в арктических и антарктических экспедициях - по 4 календарных дня за каждый месяц пребывания к северу от Северного полярного круга или южнее 50° южной широты;

7) работникам лабораторий аналитического контроля системы Министерства природных ресурсов и охраны окружающей среды;

8) работникам, занятым в лесном хозяйстве;

9) работникам творческого объединения «Национальный академический Большой театр оперы и балета Республики Беларусь», государственных театрально-зрелищных учреждений «Национальный академический Большой театр оперы Республики Беларусь» и «Национальный академический Большой театр балета Республики Беларусь» [4].

При этом следует отметить, что продолжительность дополнительного отпуска за особый характер работы определена с учетом вредных и (или) опасных условий труда. Поэтому для его предоставления аттестация не требуется.

Что касается суммирования дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, то они присоединяются к основному отпуску продолжительностью 24 календарных дня, за исключением следующих категорий работников:

- признанных инвалидами (независимо от группы инвалидности);

- моложе 18 лет;

- работающих в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС.

Для перечисленных категорий работников названные дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску продолжительностью более 24 календарных дней, установленному в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней».

Сокращенная продолжительность рабочего времени. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотрена ст. 113 ТК. На основании этой статьи постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 170 утвержден Список производств, цехов, профессий и должностей, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени (далее - Список).

Постановлением предусмотрено, что сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается работникам, занятым полный рабочий день на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Однако следует иметь в виду, что право на сокращенную продолжительность рабочего времени подтверждается аттестацией. На основании общей продолжительности рабочей недели наниматель устанавливает продолжительность рабочей недели, которая согласно ст. 115 ТК не может превышать: 7 ч. - при 35-часовой рабочей неделе; 6 ч. - при 30-часовой рабочей неделе.

При этом следует иметь в виду, что в дни, когда работники заняты в производствах с вредными и (или) опасными условиями труда, для которых установлена различная норма продолжительности рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены) определяется по наиболее льготному основанию.

Работникам, профессии и должности которых не включены в Список, а также работникам других организаций, выполняющим в отдельные дни работы в производствах, цехах, профессиях и должностях, предусмотренных в Списке, рабочий день устанавливается той же продолжительности, что и постоянно занятым на этих работах работникам.

Право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда. Право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда установлено Правительством Республики Беларусь. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2005 г. № 536 утверждены «Список производств, работ, профессий, должностей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда» (Список № 1) и «Список производств, работ, профессий и должностей и показателей на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда» (Список № 2).

Особые условия труда по Спискам №1 и №2 подтверждаются аттестацией, которая проводится в соответствии с Положением и Инструкцией. При этом для подтверждения занятости работников с вредными и (или) опасными условиями труда необходимо, чтобы время выполнения этих работ составляло не менее 80% от продолжительности ежедневной работы (смены), установленной законодательством. При этом в 80% от продолжительности ежедневной работы (смены), установленной законодательством, включаются подготовительно-заключительное время, оперативное время (основное и вспомогательное) и время обслуживания рабочего места в пределах установленных нормативов времени, а также время регламентированных перерывов.

Денежные доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Названные денежные доплаты устанавливаются также на основании аттестации, проводимой в соответствии с Положением и Инструкцией. За каждый час работы в процентах к тарифной ставке первого разряда в зависимости от класса (степени) вредности или опасности установлены доплаты.

При 1-м или 2-м классах вредности денежные доплаты не производятся.

Если в организации действует тарифная ставка первого разряда ниже тарифной ставки первого разряда, установленной правительством, доплаты устанавливаются от тарифной ставки первого разряда, установленной Правительством Республики Беларусь. Наниматель не имеет права устанавливать размер доплат ниже минимально гарантированных.

Если в организации применяется несколько тарифных ставок первого разряда, доплата исчисляется исходя из тарифной ставки первого разряда, принятой для начисления заработной платы работнику.

Работникам, которым установлена повышенная оплата труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, доплата за работу с этими условиями не устанавливается [6, c.109].

С 1 апреля 2008 г. в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14 апреля 2008 г. № 547 «Об установлении размера тарифной ставки первого разряда для оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями» в Республике Беларусь действует тарифная ставка первого разряда в размере 73 000 руб. для оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями.

Бесплатное обеспечение работников молоком или равноценными пищевыми продуктами. Обеспечение работников молоком осуществляется в соответствии с Правилами бесплатного обеспечения работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами, утвержденными постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 февраля 2002 г. № 260 и «Перечнем вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов», утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты и Министерством здравоохранения Республики Беларусь от 19 марта 2002 г. № 34/12.

В соответствии с названными документами молоко выдается работнику по 0,5 л за рабочий день (смену) независимо от его продолжительности при фактической занятости на работах согласно перечню организации не менее половины продолжительности рабочего дня (смены), установленной законодательством. Молоко выдается работникам при контакте с вредными веществами (производстве, применении, хранении, транспортировке, эксплуатации, ремонте технологического оборудования и т.д.). При этом величина концентрации вредных веществ значения не имеет.

Денежная компенсация взамен молока установлена ст. 225 ТК при служебных командировках или разъездном характере работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Не допускается замена молока товарами и продуктами, кроме кисломолочных продуктов (кефир, простокваша и др.), а также выдача молока за одну или несколько смен вперед и за прошедшие смены и отпуск на дом.

Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями свинца, рекомендуется вместо молока выдавать в таком же количестве один из видов кисломолочных продуктов и дополнительно 2 г пектина в виде обогащенных им консервированных пищевых продуктов, фруктовых соков и напитков (содержание в них пектина указывается заводом-изготовителем (допускается фруктовый сок с мякотью в количестве 250-300 г).

Бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием. Бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием осуществляется в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23 октября 2007 г. № 1386 «О бесплатном обеспечении лечебно-профилактическим питанием работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда». Порядок бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, категории работников, имеющих право на эту компенсацию, а также рационы лечебно-профилактического питания для соответствующих категорий работников и нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов определены постановлением Министерства труда и социальной защиты и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23 ноября 2007 г. № 152/123.

Затраты на компенсации по условиям труда. В соответствии с п. 2.7.1.4-2.7.1.7 «Основных положений по составу затрат, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг)», утвержденных Министерством экономики Республики Беларусь от 26 января 1998 г. № 19-12/397, выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, в т.ч.:

- надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда и т.д.;

- стоимость бесплатно предоставляемого работникам отдельных отраслей в соответствии с действующим законодательством лечебно-профилактического питания;

- бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов (кефира, простокваши и др.), средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

- предоставление основного и дополнительного отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством;

- иные выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда -

относятся на себестоимость продукции (работ, услуг) [7, с.284].

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Васильев П.П. Практикум по безопасности жизнедеятельности человека, экологии и охране труда. М.: Финансы и статистика, 2004. - 192 с.

2. Елизаров Ю.Ф. Экономика организаций (предприятий). М.: Экзамен, 2008. - 495 с.

3. Ильин А.И., Станкевич В.И. Экономика предприятия. Мн.: Новое знание, 2005. - 698 с.

4. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.02.2008 г. № 35 «Об утверждении Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам» // КонсультантПлюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «Юрспектр», Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Мн., 2009.

5. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22.02.2008 г. № 253 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» // КонсультантПлюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «Юрспектр», Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Мн., 2009.

6. Русак Е.С., Сапелкина Е.И. Экономика предприятия. Мн.: ТетраСистемс, 2009. - 144 с.

7. Суша Г.З. Экономика предприятия. Мн.: Новое знание, 2005. - 470 с.

8. Трудовой Кодекс Республики Беларусь // КонсультантПлюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «Юрспектр», Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Мн., 2009.

9. Цхадая Н.Д., Подосенова Н.С. Управление безопасностью труда. М.: Высшая школа, 2007. - 431 с.

10. Шариков Л.П. Охрана труда в малом бизнесе. Металлообработка. М.: Альфа-Пресс, 2009. - 248 с.

11. Ширенбек Х. Экономика предприятия. СПб.: Питер, 2005. - 848 с.