

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Саратовский национальный исследовательский
государственный университет имени Н. Г. Чернышевского»

Кафедра технологического образования

Анализ управления безопасностью труда молодежи на предприятии

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРА

студента 5 курса 502 группы
направления (специальности) 44.03.01 «Педагогическое образование»
профиля «Безопасности жизнедеятельности»
факультета психолого-педагогического и специального образования
заочной формы обучения

Терентьева Константина Сергеевича

Научный руководитель:

канд. пед. наук, доцент _____ Н.В. Саяпин

Заведующий кафедрой:

канд. пед. наук, профессор _____ В. Н. Саяпин

Саратов 2017

Введение. В Конституции Российской Федерации закреплено, что Российская Федерация в своей основе является социальным государством, политика которого направлена на создание благоприятных условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие каждого человека. Это, в частности, означает признание и поддержку на государственном уровне семьи, материнства, отцовства и детства (ст. 7). Гарантированное Конституцией Российской Федерации равноправие женщин с мужчинами в сфере трудовых отношений обеспечивается предоставлением женщинам равных с мужчинами прав в приеме на работу, в труде, вознаграждении за труд и продвижении по работе. С учетом особенностей женского организма и в целях создания условий для обеспечения фактического равноправия женщин с мужчинами трудовое законодательство предусматривает специальные правила охраны труда женщин, льготы и дополнительные гарантии их трудовых прав.

Охрана труда является институтом отрасли трудового права, ибо он обладает всеми необходимыми для него конститутивными признаками. В науке трудового права обычно в институте охраны труда рассматривают следующие проблемы:

- о правилах и инструкциях по охране труда;
- регулирующие организацию охраны труда;
- о компенсациях для лиц, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда и на тяжелых работах;
- устанавливающие порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- об охране труда женщин, работников, не достигших возраста 18 лет, и лиц с пониженной нетрудоспособностью.

С принятием трудового кодекса РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (далее - ТК РФ) особенностям регулирования охраны труда женщин и лиц, не достигших возраста 18 лет, посвящена глава 41 ТК РФ. Особенности регулирования труда других категорий работников обусловлены характером выполняемой работы, характером трудовой связи работников с работодателями

и другими факторами (неблагоприятные природно-климатические условия, выполнение работы вне места постоянного проживания работников).

Между тем по настоящего времени нет убедительной концептуальной оценки правового регулирования труда женщин и лиц которые, не достигли возраста 18 лет.

Все выше отмеченное как раз и подчеркивает необходимость глубокого изучения перечисленных проблем, тем самым подтверждая актуальность выбранной проблемы.

Объектом исследования являются трудовые отношения, возникающие в процессе трудовой деятельности между работодателем и женщинами, а также с лицами моложе 18 лет.

Предметом исследования являются права нынешних женщин и современной молодежи.

Цель нашего исследования заключается в анализе и обобщении основных теоретических положений правового регулирования охраны труда женщин и лиц, не достигших возраста 18 лет.

Цель настоящего исследования предопределила необходимость постановки и решения следующих задач исследования:

- проанализировать особенности правового регулирования охраны труда по трудовому законодательству;

- раскрыть особенности правового регулирования условий охраны труда женщин, и не достигших возраста 18 лет;

- подведение итогов решения тех задач, которые были поставлены в работе;

- сформулировать конкретные предложения или рекомендации в исследуемой сфере.

Методологическая база исследования. В работе использовались различные общенаучные и частноправовые методы исследования: диалектический (основной способ объективного познания действительности), исторический и сравнительно-правовой (при выяснении особенностей развития

законодательства о трудовом законодательстве), формально-логический (при оценке соотношения отдельных норм, в том числе норм различных отраслей права), системно-функциональный анализ (для определения социально-экономического и хозяйственного эффекта, вызываемого соответствующими правилами) и др.

Теоретическая и практическая значимость. Теоретическое значение выпускной квалификационной работы определяется наличием в работе теоретических выводов, а также рекомендаций, которые могут быть учтены в процессе применения новых нормативных правовых актов различными организациями, образовательными учреждениями, работодателями, а также при разработках в дальнейших исследованиях теоретических положений охраны труда.

Базой исследования являлось МОУ СОШ №2 города Маркса Саратовской области.

Выпускная квалификационная работа состоит из: введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

Основное содержание выпускной квалификационной работы. В первой главе «Правовое регулирование охраны труда» рассматривается понятие, содержание и правовые основы государственного управления охраной труда как института трудового права России, права и обязанности работодателя в сфере управления охраны труда.

Государственное управление охраной труда можно определить, как особый вид управленческой деятельности органов государственной власти и управления, наделенных законодательством властными полномочиями по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников в установленных для них сферах деятельности. В силу таких полномочий указанных органов входит, выраженная в нормативных правовых актах, предписаниях, разрешениях и т.д., является обязательной для объектов управления - подчиненных государственных органов, органов местного самоуправления, их должностных лиц, юридических лиц, граждан.

Роль Правительства РФ в государственном управлении охраной труда исключительно важна. Только за последнее десятилетие издан значительный массив нормативных правовых актов, направленных на регулирование различных аспектов охраны труда, принятие экстренных мер по улучшению условий труда работников, обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты.

Важным элементом региональной системы управления охраной труда являются органы местного самоуправления, которые обеспечивают реализацию основных направлений государственной политики в сфере охраны труда на территориях муниципальных образований в пределах своих полномочий, в том числе в принятии муниципальных правовых актов по вопросам охраны труда и целевых программ улучшения условий и охраны труда.

Практика передачи функций по решению вопросов охраны труда муниципальным образованиям является вполне разумной, потому как органы местного самоуправления ввиду своей близости к реальным социально-экономическим условиям того или иного территориального образования могут более оперативно реагировать на проблемы, которые связаны с установлением здоровых и безопасных условий труда. Они способны обеспечивать полную и точную реализацию основных направлений государственной политики в сфере охраны труда.

Тем не менее, несмотря на созданную правовую базу и активную и непрерывную деятельность вышеназванных органов власти ситуация в области охраны труда в России по-прежнему остается не решенной. Все еще остается высокий уровень производственного травматизма и профессиональных заболеваний работающих сохраняет стойкую динамику роста. В нашей стране практически каждый пятый работающий трудится на рабочем месте, которое не отвечает санитарно-гигиеническим требованиям, что, в свою очередь, негативно влияет на состояние рынка труда и рыночных отношений, приводит к ухудшению качества трудовых ресурсов, падению престижа многих профессий, росту дефицита кадров и необходимости привлечения иностранной

рабочих кадров.

Помимо всего, необходимо отметить, что для положительной реализации задач по государственному управлению охраной труда, а также обеспечению здоровых и безопасных условий труда следует осуществлять непрерывное обновление научно обоснованной нормативно-правовой базы по охране труда, экологической, радиационной и пожарной безопасности. А также реализовывать политику усиления и расширения научно-исследовательской и методической деятельности в данном направлении.

В России на данном этапе развития совершенно очевидно, что назрела необходимость модернизации системы государственного управления охраной труда. Создание современной системы управления охраной труда - главная задача не только в рамках осуществления концепции демографического развития России, но и в условиях создания инновационной российской отечественной экономики. Как показывает мировой опыт, только сильное, компетентное и последовательное государственное управление может обеспечить эффективную защиту жизни, здоровья и работоспособности каждого российского гражданина, и их конституционного права на охрану труда и здоровья.

Во второй главе «Правовое регулирование условий охраны труда женщин» был проведен эксперимент.

Для обеспечения своевременного перевода беременных женщин на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, работодателям рекомендуется с участием соответствующих выборных профсоюзных органов, органов санитарно-эпидемиологического надзора и женских общественных организаций устанавливать в соответствии с медицинскими требованиями рабочие места, а также определять виды работ, на которые могут переводиться беременные женщины, или которые могут выполняться ими на дому, а также создавать специальные цеха или участки для применения их труда или создавать в этих целях производства и цеха на долевых началах.

На наш взгляд, следует констатировать, что работодатель, осуществляя мероприятия по сокращению числа работников или штатной численности, может допустить нарушение установленных Трудовым кодексом РФ норм. В свою очередь работник имеет право на восстановление нарушенных прав, в том числе путем обращения с жалобой в трудовую инспекцию, прокуратуру и суд. При этом доказательства нарушения прав работника работодатель обязан представить перечисленным органам, но и сам работник зачастую может получить необходимые доказательства результатов своей работы самостоятельно.

Такое положение дел не противоречит концепции установленных в сфере труда правоотношений. В частности, согласно статье 24 Трудового кодекса РФ основными принципами социального партнерства являются: равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений, ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений и т.д.

В то же время содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе поддерживается соответствующими правовыми нормами, устанавливающими ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда вплоть до уголовной ответственности.

Из всего следует, что трудовым законодательством установлен довольно большой перечень иных льгот и гарантий с учетом физиологических особенностей женского организма. Большая часть дополнительных гарантий распространяется исключительно на женщин, поскольку они выполняют важную социальную функцию материнства. Так, с учетом физиологических особенностей женского организма и выполнения женщинами функции материнства трудовым законодательством установлены дополнительные

гарантии для женщин, имеющие целью предупредить воздействие на здоровье женщин и их грудных детей, вредных и опасных производственных факторов, а также обеспечить создание условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством.

Заключение. На основе проведенного исследования сформулируем следующие выводы, определим рекомендации по совершенствованию норм в данной сфере.

В главе 41 Трудового кодекса РФ закреплены особенности правового регулирования трудовых отношений женщин и лиц, не достигших возраста 18 лет. Это позволяет им трудиться без ущерба для своего здоровья и гармонично сочетать семейные и профессиональные обязанности.

Большая часть дополнительных гарантий распространяется исключительно на женщин, поскольку они выполняют важную социальную функцию материнства. Так, женщины имеют право на следующие дополнительные гарантии по охране труда:

1. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ, профессий 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 РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. 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.

3. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти

женщины переводятся на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

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

1. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

2. Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением 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 детей или более - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

1. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом.

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 ч. 3 ст. 256 ТК РФ, 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).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях).

1. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста 3 лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в ч. 1 ст. 257 ТК РФ, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством РФ.

Для лиц моложе 18 лет устанавливаются следующие гарантии:

1. Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных работах, 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 токсическими препаратами.

2. Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3. Нормы выработки для лиц моложе 18 лет устанавливаются пропорционально принятой для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

4. Для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и средних профессиональных образовательных учреждений, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами, могут утверждаться пониженные нормы выработки.

В настоящее время актуальным является решение вопросов нормативного обеспечения проведения государственной экспертизы условий труда. Сейчас проведение государственной экспертизы условий труда регламентировано статьей 216.1 Трудового кодекса (ТК) РФ, устанавливающей и разделяющей полномочия Роструда и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда.

Однако соответствующей нормативно-правовой базы, определяющей взаимодействие Роструда и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в части экспертизы условий труда, до сих пор не разработано, а ранее действовавшие в Российской Федерации нормативные правовые акты по данному вопросу фактически не могут применяться, так как

они противоречат нормам действующего законодательства.

Т.о., в настоящее время нормы трудового законодательства в части реализации указанного важнейшего инструментария обеспечения здоровых и безопасных условий труда фактически носят лишь декларативный характер, а у государственных инспекций труда практически отсутствует реальная возможность обратиться в необходимых случаях за проведением государственной экспертизы условий труда.

В этой связи следует учитывать требования Федерального закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля", устанавливающие, что госинспекторами труда при необходимости могут привлекаться к проведению мероприятий по контролю (надзору) эксперты и экспертные организации, исключительно аккредитованные в установленном Правительством РФ порядке.

Постановлением Правительства РФ от 20.08.2009 № 689 утверждены Правила аккредитации граждан и организаций, привлекаемых органами государственного контроля (надзора) и органами муниципального контроля к проведению мероприятий по контролю, в соответствии с которыми полномочия по аккредитации экспертов и экспертных организаций, привлекаемых к мероприятиям по контролю (надзору) в трудовой сфере, предоставлены Роструду.

Очевидно, что привлечение компетентных экспертов для проведения независимой экспертизы, например, результатов проведенной аттестации рабочих мест позволяет увеличить эффективность обеспечения контроля за состоянием условий труда работников организаций РФ со стороны государства и в целом содействовать совершенствованию механизмов охраны труда в Российской Федерации.