**ОП.05. Основы трудового законодательства на предприятиях общественного питания**

 **Тема 5.1** Понятие трудового договора (контракта).

  **Лекция.**  Трудовой договор, его содержание. Перечень документов работника для оформления трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора.

 **Трудовой договор** - это соглашение между работодателем и работником, заключаемое в письменной форме. В трудовом договоре прописываются взаимные права и обязанности работодателя и работника соответственно.

 Так, в соответствии с трудовым договором работник обязуется надлежащим образом выполнять работу, которая соответствует его квалификации, а работодатель в свою очередь обязуется предоставить работу работнику, обеспечить нормальные условия труда, вовремя и в полном объеме осуществлять выплату заработной платы.

## Перечень документов работника для оформления трудового договора

 Для того чтобы принять сотрудника на работу, необходимо запросить у работника следующие документы: паспорт гражданина; [трудовая книжка](https://www.audit-it.ru/terms/trud/trudovaya_knizhka.html); ИНН; СНИЛС – страховое свидетельство ПФР; документы об образовании; документ воинского учета, в случае, если гражданин является военнообязанным; медицинская справка.

 Чтобы принять сотрудника на работу, необходимо наличие у него медицинской справки. Медицинская справка необходима в случае принятия на работу несовершеннолетнего, а также в случае работы в сфере общественного питания. Так, например, предусмотрено обязательное прохождение медицинской комиссии для работников, контактирующих с пищевой продукцией, водителей, охранников. Для получения медицинской справки принимаемый на работу сотрудник должен пройти медицинское обследование в медицинском учреждении. После такого обследования медицинское учреждение выдаст документ, который подтвердит возможность работы в сфере, для которой необходима медицинская справка.

##  Содержание трудового договора

В трудовом договоре должны быть указаны (ч. 1 ст. 57 ТК РФ):

- фамилия, имя, отчество работника;

- наименование работодателя или фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица;

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующим полномочием.

 Полномочие может быть предусмотрено учредительными документами работодателя (уставом), локальным нормативным актом (например, приказом о наделении работника полномочиями), трудовым договором, должностной инструкцией или законом;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

- идентификационный номер налогоплательщика;

- место и дата заключения договора.

 При этом условия, которые включаются в трудовой договор, разделены на обязательные и дополнительные.

## Обязательные (существенные) условия трудового договора

 Все условия трудового договора должны соответствовать требованиям действующего трудового законодательства.

 Трудовой договор с сотрудником, принимаемым на работу, должен содержать все обязательные (существенные) условия труда. Так, обязательными для внесения в трудовой договор являются следующие условия:

1) место работы (т.е. наименование работодателя) (2 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2) должность согласно штатному расписанию, профессии, специальности с указанием квалификации. Также здесь должен быть указан конкретный вид поручаемой сотруднику работы (3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

3) дата начала работы. Если заключается срочный трудовой договор, то здесь также указывается срок действия этого договора и обстоятельства (причины), согласно которым заключается этот срочный трудовой договор (4 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

 То есть, указывается, что сотрудник привлекается к работе по срочному соглашению на определенный период с указанием даты увольнения. В случае если после завершения срочного трудового договора сотрудник продолжает работать, то такой срочный трудовой договор переквалифицируется в бессрочный трудовой договор. Трудовой договор, в котором срок действия не указан, считается заключенным на неопределенный срок. В этом случае считается, что сотрудник принят на работу на постоянной основе (ч. 3 ст. 58 ТК РФ);

4) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) (5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);

5) режим рабочего времени (6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);

6) гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. В этом случае должна быть указана характеристика условий труда на рабочем месте (7 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);

7) условия труда на рабочем месте (9 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);

8) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (например, характер работы может быть разъездным или в пути) (8 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);

9) условие об обязательном социальном страховании работника (10 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);

10) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (11 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

##  Дополнительные условия трудового договора

 В трудовом договоре можно предусмотреть дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством. Например, дополнительно можно предусмотреть условия о конкретном рабочем месте (2 ч. 4 ст. 57 ТК РФ), о выплате выходного пособия в повышенном размере (ч. 4 ст. 178 ТК РФ), неразглашении коммерческой тайны (4 ч. 4 ст. 57 ТК РФ) и другие условия.

 **Тема 5.2** *Практическое занятие № 1* «Ознакомление с оформлением заключения трудового договора».

*Практическое занятие.* Изучение оформления трудового договора.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №\_\_\_\_

г. Саратов \_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

ООО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в лице Генерального директора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем Работодатель, с одной стороны и граждан\_\_\_ РФ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуем\_\_\_\_ в дальнейшем Работник, с другой стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем:

**1. Предмет Договора**

1.1. Настоящий Трудовой Договор регулирует трудовые и иные отношения между Работодателем и Работником.

1.2. Работник принимается на должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ООО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1.3. Работа по настоящему Договору является основной работой Работника.

1.4. На Работника возлагается выполнение обязанностей, согласно должностной инструкции.

**2. Права и обязанности сторон**

2.1. В своей деятельности Работник подчиняется непосредственно \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_должность

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно выполнять свои должностные обязанности;

- не распространять информацию, составляющую служебную и коммерческую тайну;

- бережно относиться к имуществу Работодателя;

- соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать нормы по охране труда и технике безопасности.

2.3. Работник имеет право:

- на оборудованное рабочее место, на обеспечение материалами и принадлежностями, необходимыми для выполнения им своих должностных обязанностей;

- на своевременную оплату труда в размерах, предусмотренных настоящим трудовым договором;

- на ежегодный оплачиваемый отпуск.

2.4. Работодатель обязуется:

- обеспечить Работника работой в соответствии с его специальностью и обусловленной настоящим Договором;

- обеспечить Работнику условия труда, необходимые для выполнения им своих трудовых обязанностей по настоящему Договору, в т.ч. оборудовать его рабочее место, обеспечить необходимой документацией;

- создать здоровые и безопасные условия труда;

- своевременно выплачивать Работнику заработную плату, обусловленную настоящим Договором.

2.5. Работодатель вправе:

- требовать добросовестного выполнения Работником должностных обязанностей;

- устанавливать положения, уточняющие и детализирующие обязанности Работника, прямо не предусмотренные настоящим Договором, но вытекающие из его трудовой деятельности.

**3. Заработная плата, гарантии**

3.1. Работнику устанавливается заработная плата, согласно штатному расписанию.

3.2. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются внутренними документами Работодателя.

3.3. Размер и система оплаты труда могут быть пересмотрены в течение срока действия настоящего Договора. Об изменении условий оплаты труда работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 (две) недели.

3.4. На Работника в полном объеме распространяются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ.

**4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени Работника носит характер нормированного рабочего дня.

4.2. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск - 28 календарных дней. Работник вправе использовать отпуск по частям.

4.3. С согласия Работодателя Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

4.4 Учет рабочего времени ведется суммарно.

**5. Разрешения споров**

5.1. Работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством о труде РФ.

5.2. При исполнении своих должностных обязанностей Работник должен действовать в интересах Работодателя.

5.3. Работник несет ответственность за ущерб, причиненный его виновными действиями Работодателю. Порядок возмещения ущерба устанавливается действующим законодательством о труде РФ.

5.4. Стороны несут и иную ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ.

5.5. Споры и разногласия, возникающие при исполнении настоящего Договора, стороны будут стремиться разрешить путем непосредственных переговоров. При не достижении взаимоприемлемого решения - в порядке, предусмотренном законодательством о труде РФ.

**6. Срок действия Договора, изменение условий, порядок расторжения**

6.1. Настоящий Договор заключен на неопределенный срок, с испытательным сроком \_\_\_\_\_\_\_ месяц.

6.2. В период действия настоящего Договора стороны вправе вносить в его текст изменения и дополнения в соответствии с действующим законодательством о труде РФ.

 Изменения и дополнения будут иметь юридическую силу только в случаях их письменного оформления и подписания сторонами в качестве неотъемлемой части настоящего Договора.

6.3. Стороны вправе расторгнуть настоящий Договор по основаниям и в порядке, предусмотренном законодательством о труде РФ.

 Во всем ином, не предусмотренном в настоящем Договоре, действует законодательство о труде РФ.

 Настоящий Договор составлен в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.

 **Тема 5.3** Охрана труда женщин и молодежи.

 **Лекция.** Льготы и преимущества для женщин и молодых рабочих на предприятиях общественного питания, согласно законодательства Российской Федерации об охране труда.

# Охрана труда женщин

 Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина. Это равенство не зависит от пола. В нашей стране более половины общего количества работающих составляют женщины.

 Действующее трудовое законодательство России закрепляет равенство мужчины и женщины в трудовых отношениях: при приеме на работу, установлении размера оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха и т. д. Вместе с тем, учитывая особенности женского организма, трудовое законодательство предусматривает ряд льгот для работающих женщин, повышенную охрану их труда. Трудовой кодекс РФ предусматривает специальные гарантии для женщин в связи с беременностью.

 Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

 В целях обеспечения здоровых и безопасных условий труда для женщин, работающих на предприятиях, в учреждениях и организациях любых организационно-правовых форм и видов собственности, постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. утверждены новые нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

 ***Особое внимание***  Законодатель уделяет беременным женщинам и женщинам, имеющим ребенка до 3-х лет. Так, запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст. 253, 259, 261 ТК РФ).

 Установленные для женщин дополнительные льготы по охране труда подлежат предоставлению независимо от того, на основе какой формы собственности используется их труд – частной, государственной, муниципальной или собственности общественных объединений и организаций.

 Расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя не допускается. Также не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя 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 матерей.

# Охрана труда несовершеннолетних

 Дополнительные льготы в целях повышения охраны труда несовершеннолетних устанавливаются как законодательством (глава 42 ТК РФ), так и в процессе заключения коллективных договоров (соглашений). Работодатель ***обязан знать***, что на отдельных работах применение труда лиц до восемнадцати лет **запрещено**.

 Так, постановлением № 163 от 25 февраля 2000 г. Правительством РФ утвержден перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет.

 Помимо работ с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда лица моложе 18 лет не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом, по совместительству, связанным с игорным бизнесом и работой в ночных клубах, с производством, хранением и торговлей спиртными напитками.

 Запрещается заключение письменного договора о полной материальной ответственности с несовершеннолетними, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.

 Предельно допустимые нагрузки на лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда РФ от 7 апреля 1999 года.

 Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, и выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (ст.268 ТК РФ).

 Для повышения стабильности трудовых отношений работников до восемнадцати лет предусмотрено, что расторжение трудового договора работником моложе 18 лет по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труд и инспекции по делам несовершеннолетних и защите их прав.

 **Тема 5.4**  Гарантии и компенсации по условиям труда.

 **Лекция.** Компенсационные меры и льготные условия работы на предприятиях общественного питания: дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, льготное пенсионное обеспечение, доплаты к заработной плате, лечебно-профилактическое питание.

 Стороны Соглашения рекомендуют работодателям устанавливать следующие дополнительные социальные льготы, гарантии и компенсации за счет финансовых средств с включением их в коллективный договор:

- выплата компенсаций в размере не ниже минимальной заработной платы инвалидам труда при предоставлении им путевок на лечение согласно медицинскому показанию;

- выплата единовременного пособия при выходе работников на пенсию, рождении ребенка;

- предоставление оплачиваемых, исходя из тарифной ставки (оклада) работника, дней отдыха на предусмотренный в коллективном договоре срок в случаях:

собственной свадьбы;

свадьбы детей;

смерти супругов, членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

- бесплатное или частично оплачиваемое содержание детей в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях;

- предоставление оплачиваемого выходного дня в День знаний (1 сентября) матерям либо другим лицам, воспитывающим детей - школьников младших классов (1 - 4 класс) без матери;

- предоставление различных видов социальной помощи работникам (бесплатные или частично оплачиваемые путевки на санаторно-курортное лечение, компенсация расходов на лечение и другое);

- оказание материальной помощи при рождении детей и содержании их в дошкольных учреждениях в размерах, установленных коллективным договором;

- предоставление краткосрочного оплачиваемого отпуска не менее 2-х дней отцу при выписке ребенка из роддома;

- единовременная выплата денежного вознаграждения работникам, награжденным государственными, отраслевыми и профсоюзными наградами;

- выплата работникам материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;

- гарантия возможности пользоваться лечебными учреждениями работникам, высвобождаемым из организации в связи с сокращением численности, или штата, не менее двух лет после увольнения, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с лицами, работающими в данной организации;

- дополнительное добровольное страхование работников на случаи: временной нетрудоспособности вследствие заболевания, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, потери работы, медицинское страхование, а также другие виды страхования за счет работодателей;

- негосударственное пенсионное обеспечение работников и ветеранов;

- оказание материальной помощи в денежной или иной формах участникам войны, семьям погибших военнослужащих, ветеранам труда, семьям погибших на производстве, малообеспеченным, а также пострадавшим от несчастного случая на производстве;

- оказание содействия работникам в улучшении жилищных условий и направление части прибыли на приобретение жилищных сертификатов; предоставление банкам гарантии на погашение полученных работниками средств на строительство, реконструкцию жилья и оборудование земельных участков, полное или частичное субсидирование процентной ставки по ипотечному кредитованию работников;

- осуществление частичной компенсации удорожания стоимости питания в рабочих столовых;

- частичное возмещение работникам расходов на санаторно-курортное лечение;

- выплата стоимости форменной одежды работникам.

 Работодатель:

- организовывает бесплатное лечебно-профилактическое питание для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, исходя из установленных рационов лечебно-профилактического питания;

- сохраняет работнику при направлении его на учебу средний заработок за все время, необходимое для прохождения тренажерной подготовки, обучения на курсах повышения квалификации и переподготовки, в соответствии с международными и национальными требованиями, носящими обязательный характер для продолжения профессиональной деятельности работника;

- представляет работникам оплачиваемые дни для прохождения обязательных медицинских осмотров, инструктажей, проверки знаний, аттестаций и переаттестаций, сдачи техминимумов и в других случаях отвлечения от основной работы в интересах организации. Конкретное количество предоставленных на эти цели оплачиваемых дней различным категориям работников определяется коллективным договором;

- соблюдает установленные законодательством гарантии, выплаты и компенсации в случаях совмещения работы с обучением, временной нетрудоспособности, несчастного случая на производстве и профессионального заболевания;

- при расторжении с работниками трудового договора (контракта) в связи с сокращением численности не допускается дискриминация их в оплате труда по сравнению с другими работниками, а также искусственное снижение размера оплаты труда за счет снижения или отмены постоянных доплат, надбавок к должностному окладу (тарифной ставке), премиальных и компенсационных выплат.

 **Тема 5.5** *Практическое занятие № 2* «Ознакомление нормативно-правовых документов в области охраны труда».

 *Практическое занятие.* Изучение правовых и нормативных основ безопасности труда на предприятиях общественного питания.

 Правовое поле для управления, надзора и контроля за безопасностью и охраной труда формируется многообразной и развитой системой законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих разнообразные вопросы и стороны сложной и комплексной проблемы обеспечения условий и безопасности труда. Для реализации законодательных и нормативных требований создана система управления охраной труда, за каждым из элементов и органов которой закреплены свои функции, обязанности и область деятельности, ее порядок и процедура.

 Все вопросы, связанные с организацией системы охраны труда на предприятиях и в организациях, требования по безопасности труда регулируются законами, законодательными и нормативными правовыми актами.

 По правовому уровню документы, регулирующие вопросы безопасности труда можно подразделить на *законодательные акты, нормативные правовые акты и иные нормативные документы по охране труда* федеральных органов законодательной и исполнительной власти Российской Федерации, а также ее субъектов.

 Законодательство представляет собой совокупность законов страны в какой-либо области права, в частности в области охраны труда.

 **Законодательный акт по охране труда** - это акт, устанавливающий право работников на охрану труда в процессе трудовой деятельности, принятый или утвержденный законодательным органом Экология и безопасность жизнедеятельности.

 **Нормативный правовой акт по охране труда** - это акт, устанавливающий комплекс правовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических требований, направленных на обеспечение безопасности, сохранение здоровья и работоспособности работников в процессе труда, утвержденный уполномоченным компетентным органом.

 Основными законодательными актами, регулирующими охрану труда в Российской Федерации являются:

- Конституция Российской Федерации; Федеральный закон "Об основах охраны труда в Российской Федерации"; Трудовой кодекс Российской Федерации.

 Законодательные акты, кроме законов, могут включать указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, а также постановления, письма, положения и другие документы министерств и ведомств.

 По общности и действию законодательные и нормативные правовые акты подразделяются на пять уровней:

1. **Единые акты,** действующие на всей территории России для всех предприятий, организаций, учреждений и устанавливающие основные принципы и правила государства в области охраны труда. К ним относятся федеральные законы, указы Президента, постановления Правительства и федеральных министерств и ведомств.

2. **Межотраслевые акты,** действующие во всех отраслях экономики без исключения. К ним относятся, например, стандарты системы безопасности труда, санитарные нормы и правила работы с отдельными опасными и вредными производственными факторами, гигиенические нормативы и др.

3. **Акты субъектов Федерации,** действующие только на территории субъекта и регулирующие отдельные вопросы охраны труда применительно к субъекту.

4. **Отраслевые акты,** действующие только в той или иной отрасли и не имеющие юридической силы в других отраслях.

5. **Нормативные правовые акты предприятия,** представляющие собой документы по охране труда, действующие только на конкретном предприятии.

 Законодательные и нормативные правовые акты более низкого уровня не должны противоречить актам более высокого уровня. Так, отраслевые акты не должны противоречить межотраслевым, региональные - единым и межотраслевым, предприятий - отраслевым.

 Закон "Об основах охраны труда в Российской Федерации"определяет единый на всей территории страны порядок регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками независимо от форм собственности, сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности предприятий, организаций, учреждений.

 Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда. Финансирование этих мероприятий в организациях (кроме федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,1 % суммы затрат на производство продукции, а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, - в размере не менее 0,7 % суммы эксплуатационных расходов.

 К основным нормативным правовым актам по безопасности труда относятся Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда.

 **Тема 5.6** Гигиеническая оценка условий и характера труда.

 **Лекция.** Определение степени вредности и опасности. Гигиенические нормативы.Факторы трудового процесса.

 Для гигиенической оценки условий и характера труда на рабочих местах были разработаны основные гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса, оформленные нормативные документы.

 Под термином «гигиенические критерии» понимаются показатели, позволяющие дифференцировано оценить степень отклонений каждого из показателей производственной среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов – каждому показателю соответствуют свои предельно допустимые значения.

 Гигиеническая оценка условий и характера труда на рабочих местах производится со следующими целями:

- контроля условий труда работника (работников) на соответствие действующим санитарным правилам и нормам, гигиеническим нормативам и выдачи гигиенического заключения;

- установления приоритетности в проведении оздоровительных мероприятий и оценки их эффективности;

- создания банка данных по условиям труда на уровне предприятия, отрасли, района, города, региона, республики;

- аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда в организации;

- сопоставления состояния здоровья работника с условиями его труда (при проведении периодических медицинских осмотров, составлении санитарно – гигиенической характеристики);

- расследования случаев профессиональных заболеваний и отравлений;

- установления уровней профессионального риска для разработки профилактических мероприятий и обоснования мер социальной защиты работающих.

 В процессе трудовой деятельности человека, промышленное оборудование и экологическая обстановка могут содержать факторы, оказывающие вредное влияние на его здоровье: вызывать профессиональное заболевание, временное или стойкое снижение работоспособности, повысить частоту соматических и инфекционных заболеваний, привести к нарушению здоровья потомства и другим заболеваниям.

Вредные производственные факторы подразделяются на следующие группы:

 *Физические факторы:*

- температура, влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение;

- неионизирующие электромагнитные поля и излучения: электростатические поля, постоянные магнитные поля (в т.ч. и геомагнитное), электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Гц), электромагнитные излучения радиочастотного диапазона, электромагнитные излучения оптического диапазона (в т.ч. лазерное и ультрафиолетовое);

- ионизирующие излучения;

- производственный шум, ультразвук, инфразвук;

- вибрация (локальная, общая);

- аэрозоли (пыли) преимущественно фиброгенного действия;

- освещение: естественное (отсутствие или недостаточность), искусственное (недостаточная освещенность, прямая и отраженная слепящая блескость, пульсация освещенности);

- электрически заряженные частицы воздуха – аэроионы.

 *Химические факторы,*в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), получаемые химическим синтезом или для контроля которых используют методы химического анализа.

 *Биологические факторы:*микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в препаратах, патогенные микроорганизмы.

**Факторы трудового процесса:**

 ТЯЖЕСТЬ ТРУДА – характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность.

 Тяжесть труда характеризуется физической динамической нагрузкой, массой поднимаемого и перемещаемого груза, общим числом стереотипных рабочих движений, величиной статической нагрузки, формой рабочей позы, степенью наклона корпуса, перемещениями в пространстве.

 НАПРЯЖЕННОСТЬ ТРУДА – характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку в основном на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника.

 К факторам, характеризующим напряженность труда, относятся: интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, степень монотонности нагрузок, режим работы.

 ОПАСНЫЙ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ФАКТОР – фактор среды и трудового процесса, который может быть причиной острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья, смерти.

 **Тема 5.7** Контроль за состоянием охраны труда и функционированием системы управления охраной труда.

 **Лекция.** Основные виды контроля на предприятии. Нарушения норм и правил охраны труда, влекущие создание опасной ситуации на рабочих местах.

 *Контроль за состоянием охраны труда и функционированием системы управления охраной труда* направлен на:

- проверку соответствия условий труда на рабочих местах требованиям нормативно-технической документации, правил и норм безопасности и гигиены труда;

- проверку правильности и своевременности исполнения планов, приказов, распоряжений, предписаний, представлений, а также выполнения работниками своих обязанностей по охране труда;

- выявление эффективности принятых управленческих решений, избранных форм и методов работы по достижению поставленных целей и решению конкретных задач охраны труда.

 **Основными видами контроля на предприятии являются:**

- самоконтроль работников;

- взаимоконтроль членов бригады (смены) и дежурных по охране труда;

- оперативный контроль непосредственных руководителей работ и других должностных лиц;

- административно-общественный контроль, осуществляемый на паритетной основе соответствующими руководите­лями предприятия и его структурных подразделений и функциональных служб;

- контроль, осуществляемый управлением (отделом, бюро) охраны труда и другими контролирующими службами предприятия (служба пожарной безопасности, лица по надзору за объектами повышенной опасности, стандартизации и метрологии и др.);

- производственный контроль за промышленной безопасностью опасных производственных объектов.

 Внешними по отношению к предприятию органами и инспекциями осуществляется:

- ведомственный контроль (при наличии вышестоящих органов хозяйственного управления);

- государственный надзор и контроль, осуществляемые специализированными государственными органами и инспекциями.

 Все виды контроля осуществляются по намеченной программе в пределах полномочий, определенных должностными или общест­венными обязанностями.

 Наиболее грубые и очевидные нарушения норм и правил охраны труда, влекущие создание опасной ситуации на рабочих местах, обязано пресекать любое должностное лицо. К ним относятся: работа без технологической документации; отсутствие ответственного лица при выполнении работ повышенной опасности; неприменение средств индивидуальной и коллективной защиты; работа оборудования без ограждения опасных зон; работа на неисправном оборудовании; неправильное использование инструмента, оснастки, приспособлений; нарушение правил складирования материалов, конструкций, заготовок, готовых изделий и т.п.; загроможденность проходов, захламленность рабочих мест; недостаточная освещенность и др.

**Контрольные вопросы**

1. Какие документы нужны работнику для оформления трудового договора?

2. Как делятся условия, которые включаются в трудовой договор?

3. Какие пункты необходимо учесть при составлении заключения трудового договора?

4. Какие льготы и преимущества для женщин и несовершеннолетних на предприятиях общественного питания, согласно законодательства Российской Федерации об охране труда?

5. Назовите гарантии и компенсации по условиям труда на предприятиях общественного питания.

6. Что являются основными законодательными актами, регулирующими охрану труда в Российской Федерации?

7. Как производится гигиеническая оценка условий и характера труда на рабочих местах?

8. Что можно отнести к факторам трудового процесса?

9. Назовите основные виды контроля на предприятии.

10. Какие могут быть нарушения норм и правил охраны труда, влекущие создание опасной ситуации на рабочих местах?

**Тема 5.8** Зачетное занятие.

Выполнение задания промежуточного контроля в форме **зачета.**