**ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ**

 **ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)**

 **Методические рекомендации**

 **профсоюзным организациям по разработке Программы**

 **вводного инструктажа работников по охране труда**

*Разработаны технической инспекцией труда*

 *Федерации профсоюзов РС (Я)*

**г. Якутск**

 **2013 год**

Основным нормативным документом, регламентирующим проведение вводного инструктажа по охране труда, является Государственный стандарт СССР ГОСТ 12.0.004-90 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения». Указания по инструктажам имеются и в Порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденном Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003г. № 1/29.

 Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе, разработанной службой охраны труда на основании законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации с учетом специфики деятельности организации, согласованной с профсоюзным комитетом и утвержденной работодателем в установленном порядке. Примерный перечень основных вопросов вводного инструктажа приведен в ГОСТ 12.0.004-90 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда».

 Таким образом, профсоюзному активу необходимо знать структуру и содержание программы вводного инструктажа, поскольку профком согласовывает этот документ, являющийся локальным нормативным актом.

 Рассмотрим основные разделы и вопросы программы (инструкции) вводного инструктажа работников по охране труда.

1. **Общие сведения о предприятии, организации.**

В этом разделе указываются наименование предприятия, его юридический адрес, Ф.И.О. руководителя, краткие сведения о руководстве предприятия, его структура, характерные особенности производства.

1. **Основные положения законодательства о труде.**

**Правовое регулирование охраны труда.**

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Вкратце надо ознакомить работников с действующими законами и основными правовыми нормативными актами в области охраны труда.

 **2.1.Основные трудовые права и обязанности работника.**

Указать общие права и обязанности работника в соответствии со статьей 21 Трудового кодекса РФ.

 **2.2.Основные права и обязанности работодателя.**

Указать права и обязанности работодателя в соответствии со статьей 22 Трудового кодекса РФ.

На основании статьи 76 ТК РФ перечислить ситуации, при которых работодатель обязан отстранить работника от работы в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**2.2.1. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины.**

Указать какие виды дисциплинарных взысканий имеются и за какие нарушения они применяются на предприятии,

 В соответствии со статьей 193 ТК РФ ознакомить работника с порядком применения дисциплинарных взысканий.

 **2.2.2. Поощрение работников.**

Виды поощрений работника за успехи в работе: объявление благодарности; выдача премии; награждение ценным подарком; награждение Почетной грамотой; занесение в Книгу почета, Доску почета. Объяснить какие виды и за какие успехи в труде применяются.

 **2.3. Рабочее время и время отдыха, охрана труда женщин и лиц, моложе 18 лет. Льготы и компенсации. Правила внутреннего трудового распорядка.**

**2.3.1.Рабочее время и время отдыха.**

Рабочее время- время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

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

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

· при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

· при 30- часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

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

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час. Перерыв не включается в рабочее время.

Нормальная продолжительность рабочего времени может быть сокращена в неделю:

· на 16 часов (до 24 часов) – работникам в возрасте до 16 лет;

· на 5 часов (до 35 часов) – для инвалидов 1 или 2 группы;

· на 4 часа (до 36 часов) – работникам в возрасте от 16 до 18 лет;

· на 4 часа (до 36 часов) – для работников, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда по спискам профессий, утвержденных Правительством РФ.

На время определенной работы организуется работа сменами с 8.00 до 20.00 или с 20.00 до 8.00 с продолжительностью 165 часов в месяц. Продолжительность смены определяется суммарным временем учета рабочего времени.

Сверхурочные работы, как правило, не допускаются.

Сверхурочными считаются работы сверх установленной продолжительности рабочего времени. Разъяснить в каких исключительных случаях допускаются сверхурочные работы.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд или 120 часов в год. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни, как правило, запрещена. Разъяснить в каких случаях работники привлекаются к работе в нерабочие и праздничные дни с письменного согласия.

Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника, работающего в выходные или нерабочий, праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае в нерабочий, праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**2.3.2. Охрана труда женщин и лиц моложе 18 лет.**

В соответствии со ст. 253 Трудового кодекса РФ 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.

Постановлением Правительства Российской Федерации утверждены:

· Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин;

· Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Работодатель может принять решение о применении труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет на работах, включенных в данные Перечни, но при этом должны быть созданы безопасные условия труда, подтвержденные результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда.

Не допускается привлечение в ночное время, сверхурочным работам, работам в выходные дни и направление в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работникам моложе 18 лет.

В соответствии со ст. 254 Трудового кодекса РФ беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением заработка по прежней работе.

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.

Женщины, имеющие детей до 3 лет, к сверхурочным работам допускаются с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

В соответствии со ст. 256 Трудового кодекса РФ 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.

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.

В соответствии со ст. 258 Трудового кодекса РФ 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 непрерывной работы продолжительностью не менее 30 мин. каждый.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие, праздничные дни женщин, имеющих детей до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. 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 соответствии со ст. 261 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В соответствии со ст. 265 Трудового кодекса РФ запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 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, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями и т.д.)

Запрещается переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

В соответствии со ст. 266 Трудового кодекса РФ лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного, обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры осуществляется за счет средств работодателя.

**2.3.3. Льготы и компенсации.**

Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективными договорами.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие, праздничные дни и других), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

В соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность и условия предоставления которого устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ. Также на основании статьи 222 ТК РФ за вредные условия труда работники обеспечиваются бесплатными лечебно-профилактическим питанием, молоком и другими равноценными пищевыми продуктами.

 Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

· при направлении в служебные командировки;

· при переезде на работу в другую местность;

· при исполнении государственных или общественных обязанностей;

· при совмещении работы с обучением;

· при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

· при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

· в некоторых случаях, предусмотренных настоящим кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы не период исполнения государственных или общественных обязанностей.

**2.4. Правила внутреннего трудового распорядка предприятия, организации, ответственность за нарушение правил.**

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка организации – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

В соответствии со ст. 190 Трудового кодекса РФ правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. Правила внутреннего трудового распорядка организации, как правило, являются приложением к коллективному договору.

При приёме на работу работники должны быть ознакомлены с правилами внутреннего трудового распорядка. За нарушение правил внутреннего трудового распорядка работодатель может привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

**3. Организация работы по охране труда на предприятии.**

Ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий труда несет работодатель.

Специалист по охране труда обязан проверять состояние охраны труда во всех структурных подразделениях и осуществлять контроль за проведением мероприятий по созданию безопасных условий труда, а также по предупреждению производственного травматизма.

Руководители структурных подразделений обязаны обеспечивать исправное состояние оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных и грузоподъемных средств, ограждений, предохранительных устройств и т.п., контролировать соблюдение всеми работниками правил и инструкций по охране труда, своевременно проводить инструктаж и обучение безопасным методам труда.

Работники обязаны соблюдать требования инструкций по охране труда в соответствии с характером выполняемой работы.

**3.1. Обязанности работника по соблюдению требований охраны труда.**

**3.1.1.Обязанности работника перед началом работы.**

Работник обязан:

· оценить свою теоретическую и практическую подготовку к намеченной работе;

· оценить свои знания инструкций, норм охраны труда и практические навыки применения безопасных приемов;

· определить свое психофизиологическое состояние, при недомогании следует обратиться к врачу;

· надеть положенные средства индивидуальной защиты, предварительно проверив их исправность и удобство во время пользования;

· проверить исправность и безопасность инструмента, приспособлений, которыми предстоит работать, а также состояние рабочего места.

**3.1.2. Обязанности работника во время работы.**

· выполнять только ту работу, которая поручена ему администрацией;

· не находиться в огражденных опасных зонах;

· соблюдать пожарную безопасность;

· курить в отведенных местах;

· не стоять и не проходить под лесами или местами, откуда возможно падение предметов;

· запрещается проходить вблизи работающего оборудования;

· запрещается смотреть на дугу электросварки без защитных очков со светофильтрами;

· запрещается трогать нагретые части оборудования (печи, сушильные шкафы, места сварки и резки металла и т.д.);

· не облокачиваться на временное ограждение пролетных строений, открытых люков и других предметов;

· при работе вблизи вращающихся или движущихся частей механизмов волосы убрать под головной убор;

· запрещается курить и разводить огонь на расстоянии ближе 10 м от ацетиленового аппарата, баллонов с горючими газами, склада горюче- смазочных материалов, помещений для хранения кислородных и пропановых баллонов.

**3.1.3. Обязанности работника по окончании работы.**

· выключить оборудование, применяемое в процессе работы;

· инструмент убрать в отведенное для него место;

· необходимо произвести чистку оборудования от пыли, уборку отходов вокруг рабочего места;

· вытекшее масло собрать тряпками, которые затем сложить в металлические ящики;

· о сдаче смены поставить в известность руководителя работ, сообщить ему обо всех обнаруженных во время работы недостатках;

· после сдачи смены снять спецодежду, убрать ее в индивидуальный шкаф и выполнить требования правил личной гигиены.

**3.2. Основные опасные и вредные производственные факторы.**

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Опасные и вредные производственные факторы подразделяются по природе действия на следующие группы: физические, химические, биологические, психофизиологические.

**3.2.1.Физические опасные и вредные производственные факторы на предприятии.**

Здесь надо написать какие именно опасные и вредные производственные факторы на вашем предприятии присутствуют.

**3.3. Средства индивидуальной защиты. Порядок и нормы выдачи СИЗ, сроки носки.**

В соответствии с «Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утвержденными постановлением Минтруда России от 01.06.2009 г. № 290н, работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются бесплатно сертифицированные специальные одежды, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, утверждаемых Министерством труда и социальной защиты РФ для каждой отрасли народного хозяйства. Сроки носки СИЗ устанавливаются этим же нормативным актом.

Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя.

Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда.

Работодатель обязан заменить или отремонтировать специальную одежду и специальную обувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

В случае пропажи или порчи средств индивидуальной защиты в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам работодатель обязан выдать им другие исправные средства индивидуальной зашиты.

Работникам по окончании работы выносить средства индивидуальной защиты за пределы организации запрещается.

Работодатель обязан обеспечить хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт выданных работникам по установленным нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

**3.4. Порядок расследования и оформления несчастных случаев и профессиональных заболеваний.**

«Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденное Постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 24.10.2002 г. № 73 устанавливает с учетом статей 227-231 Трудового кодекса РФ обязательные требования по организации и проведению расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, происходящих в организациях и у работодателей - физических лиц с различными категориями работников (граждан).

Работники организации обязаны незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае или ухудшении состояния своего здоровья в связи с проявлениями признаков острого заболевания (отравления) при осуществлении действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем.

При несчастном случае на производстве работодатель (его представитель) обязан:

· немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;

· принять неотложные меры по предотвращения развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

· сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившую обстановку (составить схемы, сделать фотографии и произвести другие мероприятия);

· обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет в соответствии с настоящей главой;

Для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель незамедлительно создает комиссию в составе не менее трех человек.

В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель. Расследование несчастных случаев (в том числе групповых), в результате которых пострадавшие получили повреждения, отнесенные в соответствии с заключением медицинских учреждений к категории легких, проводится в течение трех дней; расследование иных несчастных случаев проводится в течение 15 дней.

**4. Пожарная безопасность. Способы и средства предотвращения пожаров, взрывов, аварий. Действия персонала при их возникновении.**

В этом разделе приводятся основы пожарной безопасности, организуемые требованиями Закона РФ от 21 декабря 1994г. №69-ФЗ «О пожарной безопасности» и «Правил пожарной безопасности в РФ» (ППБ 01-03), утвержденных приказом МЧС России от 18.06.2003г. №313. Необходимо изложить основные положения инструкции о мерах пожарной безопасности на предприятии, права и обязанности работодателя т работников по предупреждению пожароопасных ситуаций.

**5. Первая доврачебная помощь при травмах и отравлениях. Действия руководителей и специалистов при несчастном случае.**

В данном разделе надо осветить вопросы оказания первой помощи пострадавшим при различных видах травм на производстве на основе методик и инструкций, утвержденных Министерством здравоохранения РФ.

В Программу водного инструктажа могут быть внесены и другие вопросы как предупреждение электротравматизма, обучение безопасным методам труда, организация внутриведомственного контроля за охраной труда и другие.

 Техническая инспекция труда Федерации профсоюзов РС (Я