



**Утверждаю**

---

---

«\_\_» 20\_\_ г.

## **ВВОДНЫЙ ИНСТРУКТАЖ (КОНСПЕКТ) ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

---

**обозначение**

## Содержание

ВВЕДЕНИЕ	3
1      ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ	3
2      ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ	3
3      ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОХРАНЕ ТРУДА	4
4      ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	5
5      ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК, ДИСЦИПЛИНА ТРУДА	9
6      ПРАВО РАБОТНИКА НА ТРУД, ОТВЕЧАЮЩИЙ ТРЕБОВАНИЯМ БЕЗОПАСНОСТИ И ГИГИЕНЫ. ГАРАНТИИ ПРАВА РАБОТНИКОВ НА ТРУД В УСЛОВИЯХ, СООТВЕТСТВУЮЩИХ ТРЕБОВАНИЯМ ОХРАНЫ ТРУДА	10
7      ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЕМ	11
8      ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ	13
9      ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА	13
10     РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА	14
11     ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН	17
12     ОПАСНЫЕ И ВРЕДНЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ФАКТОРЫ	18
13     ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ	19
14     БЕСПЛАТНАЯ ВЫДАЧА РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, МОЛОКА И ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОГО ПИТАНИЯ	21
15     МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ РАБОТНИКОВ	21
16     ОБУЧЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА	22
17     ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ И ЛИЧНОЙ ГИГИЕНЫ. САНИТАРНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ	24
18     НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ. РАССЛЕДОВАНИЕ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ. ПРИЧИНЫ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ. МЕТОДЫ И СРЕДСТВА ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ	25
19     ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	29
20     ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ ЭЛЕКТРОБЕЗОПАСНОСТИ	29
21     ПЕРВАЯ ПОМОЩЬ ПОСТРАДАВШИМ НА ПРОИЗВОДСТВЕ. ОБУЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫМ МЕТОДАМ И ПРИЕМАМ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ И ОКАЗАНИЮ ПЕРВОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ ПОСТРАДАВШИМ	30
22     ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ, ДРУГИХ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ И РАБОТНИКОВ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ И НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА	31
23     ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД	33
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b>	33
<b>ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ</b>	34

## ВВЕДЕНИЕ

Целью вводного инструктажа является ознакомление Вас:

- с общими сведениями об Организации;
- с основными положениями законодательства о труде и требованиями охраны труда;
- с основными опасными и вредными производственными факторами, характерными для данного производства;
- с вопросами обеспечения безопасных условий труда и защиты здоровья в процессе производственной деятельности, а также с основными правилами, которыми следует руководствоваться для достижения вышеуказанных целей.

Все основные требования охраны труда Вы узнаете, изучив внимательно данную инструкцию, а на возникшие вопросы Вам ответит специалист по охране труда.

С конкретными требованиями безопасности труда применительно к Вашей профессии (должности) Вы будете ознакомлены в структурном подразделении при прохождении первичного инструктажа на рабочем месте.

*Мы уверены, что при Вашем ответственном отношении к работе цели Организации в области безопасности труда и охраны здоровья работников будут успешно достигнуты.*

### 1   ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ (ИЗ УСТАВА)

Характерные особенности производства. Вид деятельности, отрасль. Маршруты перемещения по территории организации. Режим работы организации. Общие правила поведения работников на территории организации.

### 2   ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ (СТ. 209 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ДАЛЕЕ ПО ТЕКСТУ – ТК РФ)

**Условия труда** - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

**Безопасные условия труда** - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

**Здоровье** – состояние полного физического, духовного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов.

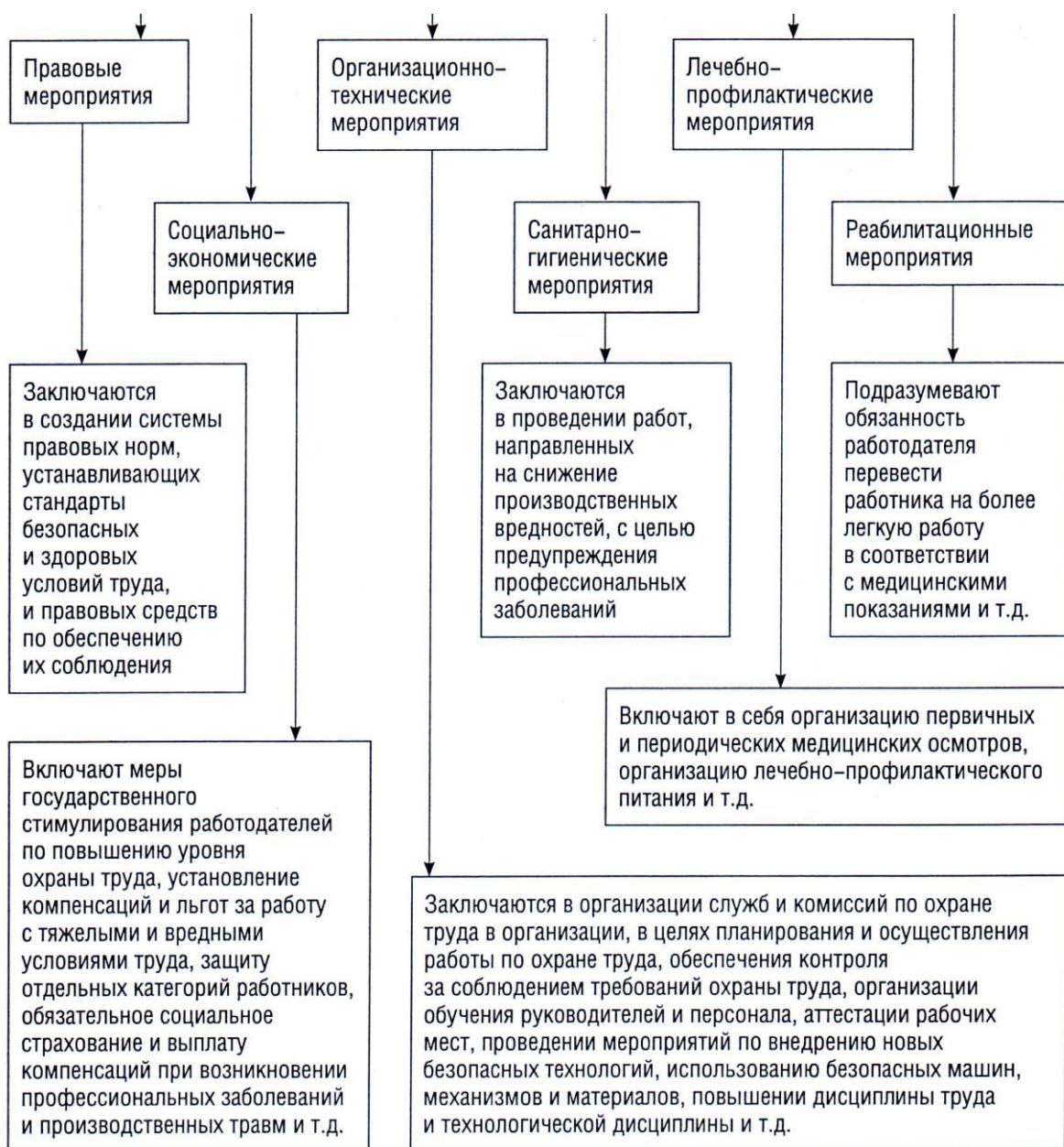
**Производственная деятельность** - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

**Рабочее место** - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

**Риск** – сочетание (произведение) вероятности (или частоты) нанесения ущерба и тяжести этого ущерба.

**Требования охраны труда** - государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

### 3 ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОХРАНЕ ТРУДА (ст. 209-211 ТК РФ)



Правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности устанавливаются Государственными нормативными требованиями охраны труда.

В Российской Федерации действует система законодательных и нормативных правовых актов по охране труда.

Законодательство РФ об охране труда основывается на Конституции Российской Федерации и включает:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральные законы;
- указы Президента Российской Федерации;
- Постановления Правительства Российской Федерации;
- межотраслевые и отраслевые правила и типовые инструкции по охране труда;
- правила устройства и безопасной эксплуатации;
- гигиенические нормативы и государственные стандарты безопасности труда и др.

## КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### Статья 37

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.



## 4 Трудовые отношения (ст.15-20 ТК РФ), трудовой договор (ст. 56-84 ТК РФ)

### Трудовые отношения, основания возникновения

#### Содержание трудового договора

#### Отражение в трудовом договоре требований охраны труда

#### Перевод на другую работу

#### Прекращение трудового договора

**Трудовые отношения** - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем:

- о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы);
- подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

**Сторонами трудовых отношений** являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Трудовые отношения возникают между Вами и работодателем **на основании трудового договора**.

Трудовой договор есть соглашение между Вами и работодателем, по которому Вы обязаны выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать Вам заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

**Если условия труда не соответствуют требованиям охраны труда, то такой трудовой договор считается недействительным.**

Трудовой договор заключается в письменной форме, **составляется в двух экземплярах**, каждый из которых подписывается обеими сторонами, один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя.

В трудовом договоре указываются:

- персональные данные работника;
- место работы;
- трудовая функция;
- дата начала работы;
- условия оплаты труда;
- компенсации по условиям труда;
- другие дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным законодательством;
- права и обязанности работника и работодателя (по соглашению сторон).

**Заключаем трудовой договор**



**Вступление трудового договора в силу**  
(ст. 61 ТК РФ)



**Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.**

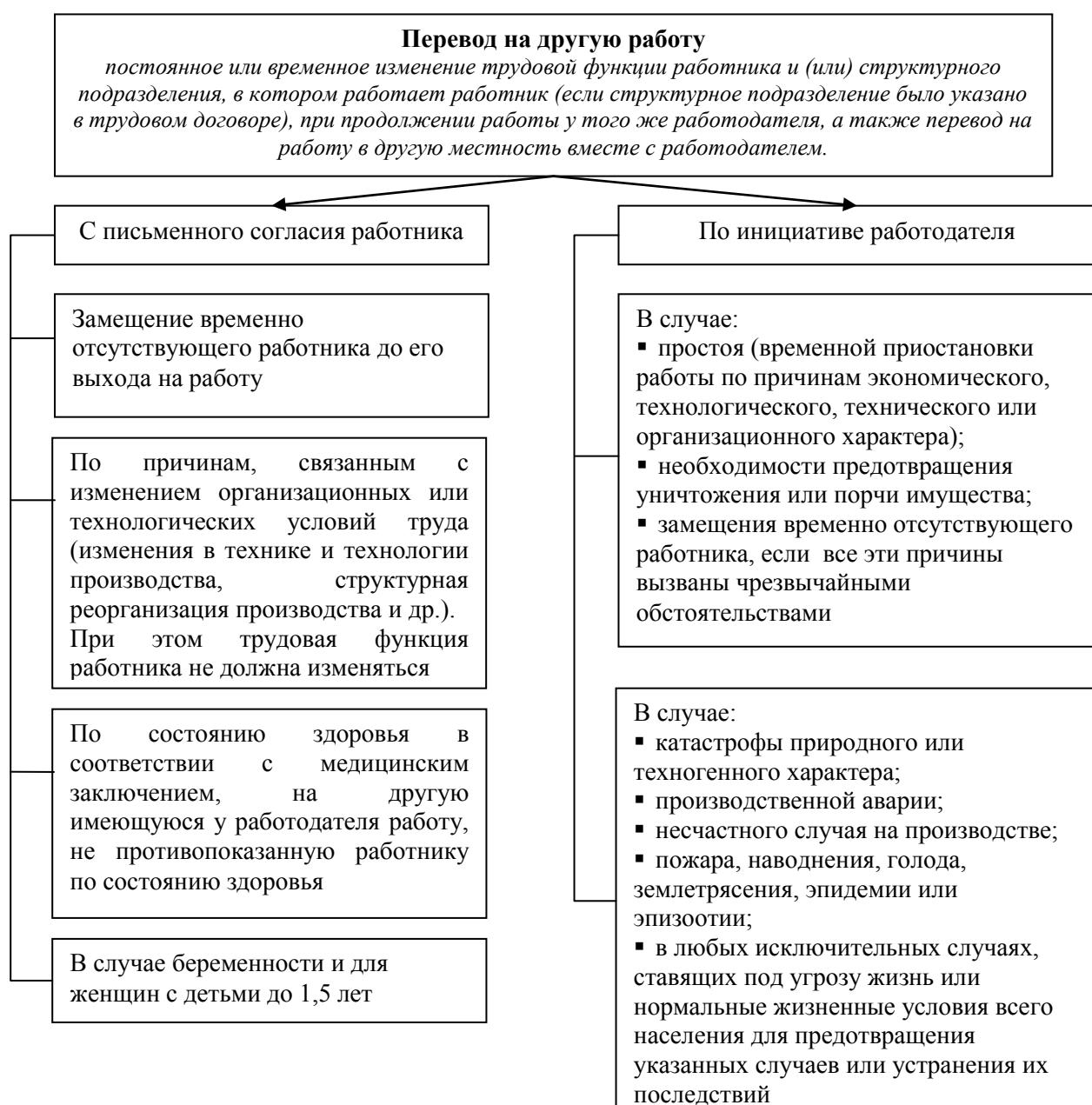
Аннулированный трудовой договор считается недействительным.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям трудового договора, и объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По Вашему требованию работодатель обязан выдать Вам заверенную копию приказа (распоряжения).

Законодатель гарантирует работнику те условия договора, которые были оговорены при его заключении (за исключением случаев, установленных законодательством), и не допускает их одностороннего изменения. Следовательно, **администрация не вправе требовать от Вас выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.**

Но в заключенный трудовой договор по взаимному согласованию сторон могут быть внесены изменения, касающиеся Вашей трудовой функции, в том числе, увеличения круга Ваших обязанностей либо установления совмещения профессий (должностей).

Если у Вас изменилась трудовая функция (специальность, должность, квалификация), то это связано с переводом на другую работу.



## Прекращение трудового договора

По поводу увольнений чаще всего возникают разногласия между работником и работодателем, доходящие порой до судебных разбирательств, в которых потерпевшей стороной считается увольняемый работник.

Чтобы процедура увольнения проходила без ненужных эксцессов, важно проводить расторжение трудового договора строго в рамках закона.



**Трудовой договор прекращается** только при наличии определенных оснований.

### Основания для прекращения трудового договора:

**Соглашение сторон** (статья 78 ТК РФ)

**Истечение срока трудового договора** (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения

**Расторжение трудового договора по инициативе работника** (статья 80 ТК РФ)

**Перевод работника по его просьбе или с его согласия** на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)

### Отказ работника

#### от продолжения работы в связи:

- со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);
- с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

**от перевода на другую работу**, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

**от перевода на работу в другую местность** вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ)

### По инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ) в случаях:

- **ликвидации организации** либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- **сокращения численности или штата работников** организации;
- **несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе** вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- **смены собственника имущества организации** (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- **как мера дисциплинарного взыскания** (гл.23 настоящей инструкции)

**Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ):**

- **призыв работника на военную службу** или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- **неизбрание** на должность;
- **осуждение работника к наказанию**, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- **признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности** в соответствии с выданным в установленном порядке медицинским заключением;
- **смерть** (или признание судом умершим или безвестно отсутствующим) работника либо работодателя - физического лица;
- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;
- **дисквалификация или иное административное наказание**, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- **истечение срока действия**, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника **специального права** (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- **прекращение допуска к государственной тайне**, если выполняемая работа требует такого допуска

**5 ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК, ДИСЦИПЛИНА ТРУДА (ст. 189-195 ТК РФ)**

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан Вас ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с Вашей трудовой деятельностью, коллективным договором (при наличии).

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания и другие вопросы, регулирующие трудовые отношения у данного работодателя.

Правила внутреннего трудового распорядка призваны способствовать строгому соблюдению работниками требований трудовой дисциплины.

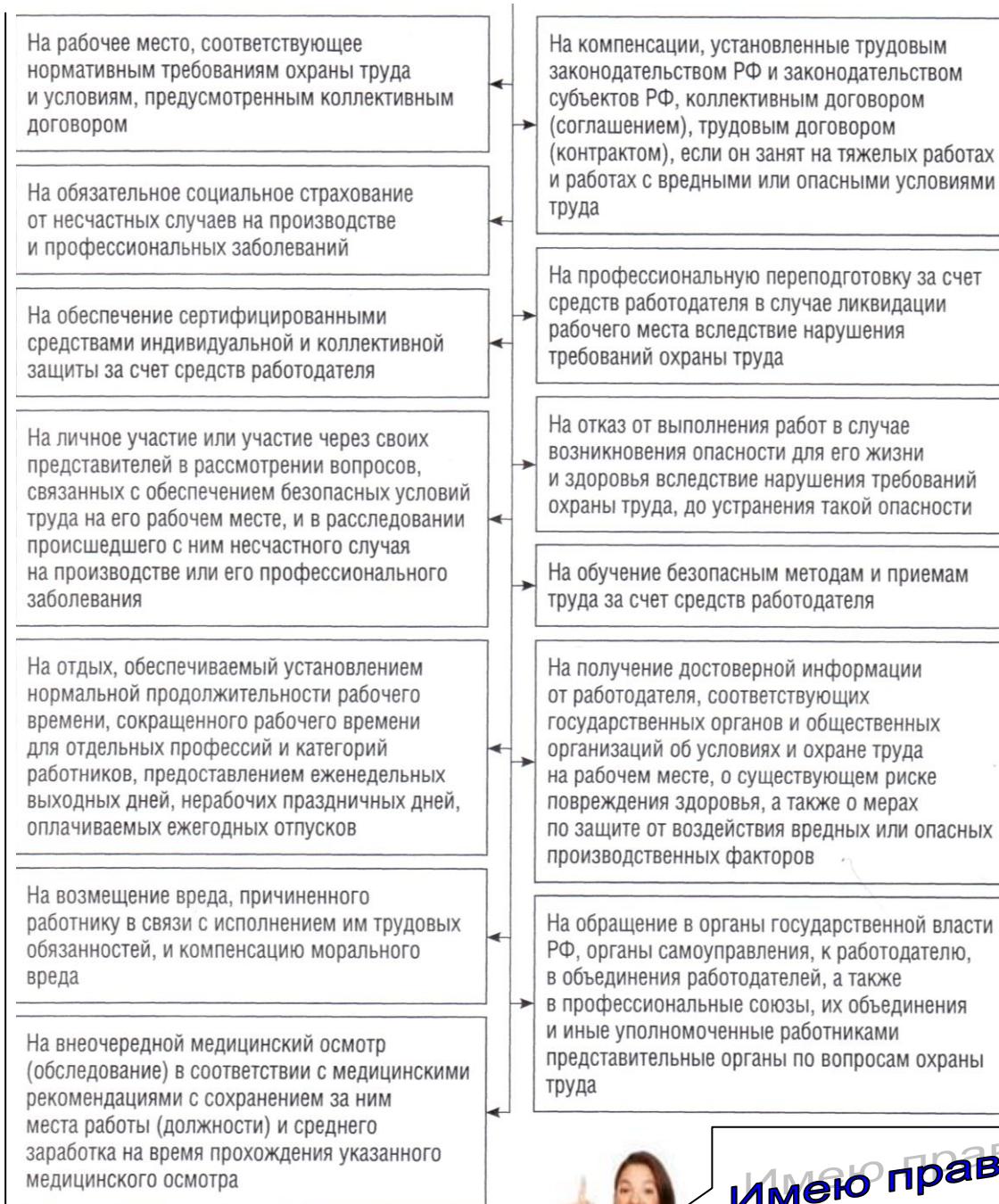
**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО  
ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

- общие положения;
- порядок приема и увольнения сотрудников;
- время труда и отдыха;
- основные обязанности сотрудников;
- основные обязанности администрации;
- меры поощрения и взыскания;
- требования к сотрудникам;
- условия оплаты труда;
- социальные блага и гарантии;
- служебная тайна.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным законодательными и нормативными правовыми актами, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда

## **6 ПРАВО РАБОТНИКА НА ТРУД, ОТВЕЧАЮЩИЙ ТРЕБОВАНИЯМ БЕЗОПАСНОСТИ И ГИГИЕНЫ (ст. 219 ТК РФ). ГАРАНТИИ ПРАВА РАБОТНИКОВ НА ТРУД В УСЛОВИЯХ, СООТВЕТСТВУЮЩИХ ТРЕБОВАНИЯМ ОХРАНЫ ТРУДА (ст. 220 ТК РФ)**



В целях оценки условий труда на рабочих местах и выявления вредных и (или) опасных производственных факторов проводится специальная оценка условий труда.

Работодатель знакомит работника под расписью с результатами специальной оценки труда, проведенной в отношении его рабочего места.

**Никакие материальные выгоды или иные доводы не могут быть поставлены работодателем выше жизни и здоровья работника.**

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

В этих целях государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушения указанных требований.

Если условия труда не соответствуют требованиям охраны труда, то такой трудовой договор считается недействительным.

В случае возникновения опасности для жизни и здоровья Вы можете отказаться от выполнения работ (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами: работа на оборону страны, ликвидация последствий техногенных и природных катастроф и др.). При этом работодатель обязан предоставить Вам другую работу на время устранения опасности. Если это невозможно, то время простоя оплачивается работодателем.

Отказ работника от выполнения работ (при возникновении опасности для жизни и здоровья, не обеспечении средствами индивидуальной защиты, выполнении тяжелых и (или) опасных работ, не предусмотренных трудовым договором) не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

При приостановлении работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется рабочее место и средний заработка.

На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение ему (при гибели - членам семьи) указанного вреда осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

## **7 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЕМ (ст. 212 ТК РФ)**

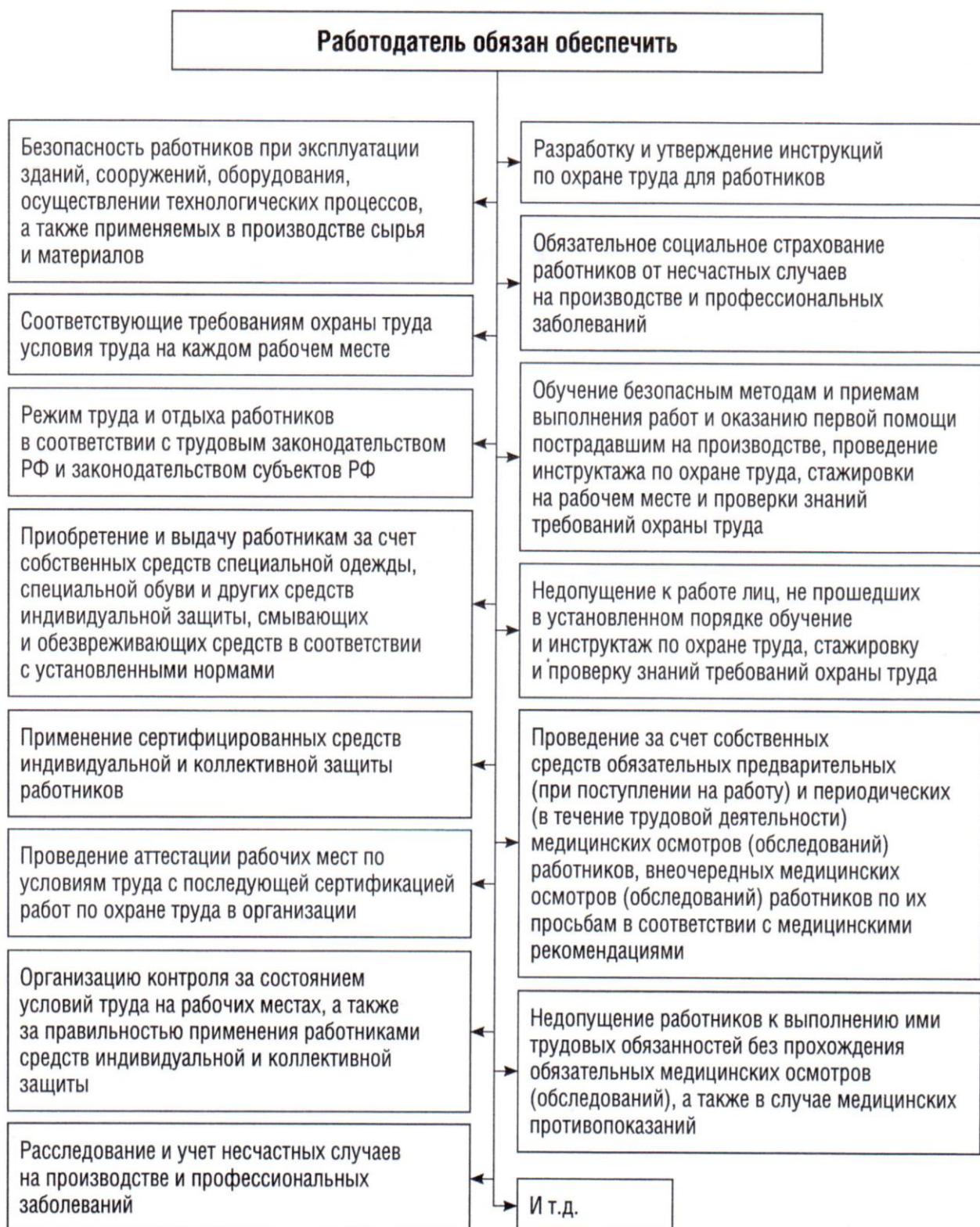
Обеспечение безопасных условий и охраны труда работников организации возлагается на работодателя.

**Руководители и должностные лица несут ответственность** за выполнение возложенных на них обязанностей по охране труда, а также за соответствие принятых решений и действий трудовому законодательству, правилам и нормам охраны труда.

В целях соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля их исполнения в организации создается служба охраны труда (устанавливается должность специалиста по охране труда), основными задачами которой являются:

– организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда;

- осуществление контроля соблюдения работниками требований законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, трудовых договоров, коллективных договоров, соглашений, других локальных нормативных актов по охране труда.



## 8 ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ (ст. 212 ТК; ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 24 ИЮЛЯ 1998 ГОДА № 125-ФЗ «ОБ ОБЯЗАТЕЛЬНОМ СОЦИАЛЬНОМ СТРАХОВАНИИ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ»)

В соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ все работники, вступившие в трудовые отношения с работодателем, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

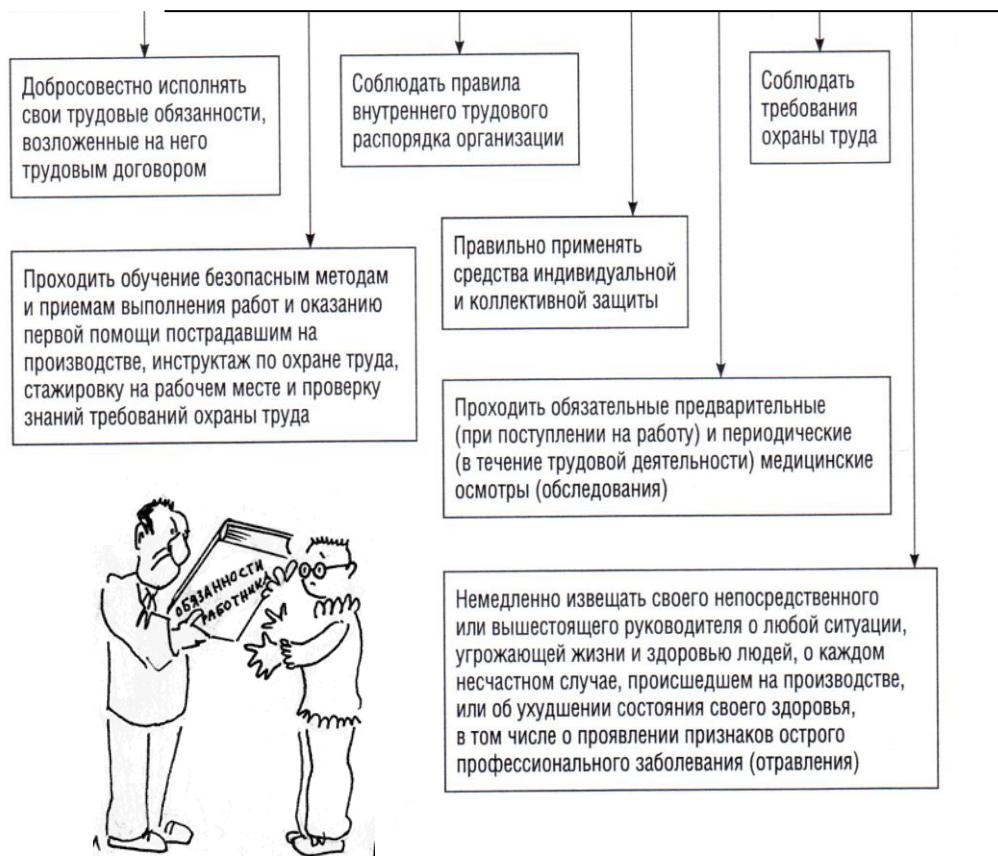
Застрахованный работник, получивший в результате несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания (оформленных актами установленной формы и признанных страховыми случаями) получил временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности, имеет право на возмещение вреда, причиненного его жизни и здоровью.

Если при расследовании страхового случая установлено, что грубая неосторожность пострадавшего содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, размер ежемесячных страховых выплат может быть уменьшена соответственно степени вины пострадавшего, но не более чем на 25%. Размер ежемесячных страховых выплат не может быть уменьшен в случае смерти застрахованного.

## 9 ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА (ст. 214 ТК РФ)

Заключая трудовой договор с работодателем, Вы обязуетесь не только лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию. Кроме гарантированного государством права на безопасный труд, на работника возложены и его обязанности. Учтите, что **каждый работник несет свою долю ответственности в области охраны труда**.

### Работник обязан:



## 10 РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

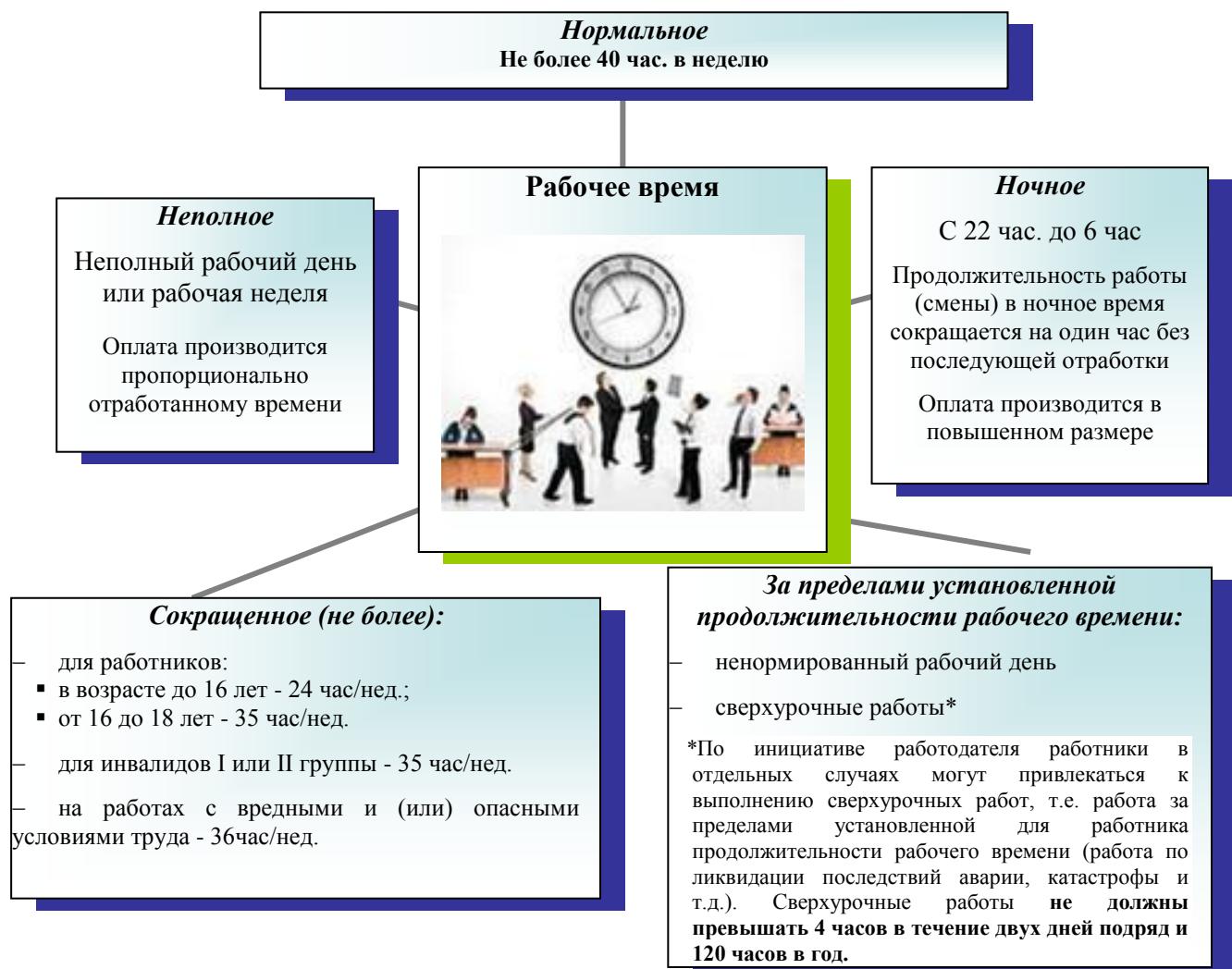
Режим труда и отдыха - установленный в организации распорядок, регламентирующий определенное чередование времени работы и отдыха на протяжении рабочей смены, недели, месяца и года.

Основная цель разработки и внедрения оптимальных режимов труда и отдыха заключается как в обеспечении наиболее полного использования средств производства, так и в сохранении высокой и длительной работоспособности людей, наиболее полном восстановлении способности к труду во время отдыха.

Режимы Вашего труда и отдыха (время начала и окончания работы, время перерывов в работе, продолжительность смены, и т.д.) определяются внутренним трудовым распорядком в зависимости от особенностей службы (подразделения), где Вы будете работать.

Однако существуют общие принципы регулирования рабочего времени и времени отдыха, которые установлены законодательством.

*Рабочее время (ст. 91-105 ТК РФ)* - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.



Если Вы оформляесь в службу (подразделение), где установлена сменная работа, Вы должны знать, что работники смены должны работать в течение установленной продолжительности рабочего времени. Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности. Назначение Вас на работу в течение двух смен подряд запрещается.

#### *Время отдыха (ст. 106-128 ТК РФ)*

Законодательством установлено не только время Вашего труда, но и время Вашего отдыха, в течение которого Вы свободны от исполнения трудовых обязанностей и которое можете использовать по своему усмотрению, включающее:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.



В течение рабочего дня (смены) Вам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 30 минут до 2-х часов, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На отдельных видах работ работникам в течение рабочего времени предоставляются специальные перерывы, обусловленные технологий и организацией производства, которые включаются в рабочее время и оплачиваются. Виды работ, продолжительность и порядок предоставления специальных перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные оплачиваемые перерывы для кормления детей не реже чем каждые три часа работы продолжительность не менее 30 минут каждый. При наличии двух и более детей продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.

Всем работникам предоставляются выходные дни. Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе второй выходной день устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, как правило, подряд.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации (ст. 112 ТК РФ) являются:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

В тех случаях, когда выходной день совпадает с нерабочим праздничным днем, этот выходной день переносится на следующий после праздника рабочий день.

Ежегодно Вам будет предоставляться очередной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный **основной оплачиваемый отпуск** предоставляется работникам продолжительностью **28 календарных дней**.

Ежегодный **удлиненный основной оплачиваемый отпуск** продолжительностью **более 28 календарных дней** предоставляется в случаях, предусмотренных ТК РФ или другим федеральными законами:



– **работникам моложе 18 лет** продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время;

– **работающим инвалидам** независимо от группы инвалидности не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

– отдельным категориям работников, занятых **на работах с химическим оружием** продолжительностью от 49 до 56 календарных дней (ст. 5 Федерального закона «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»);

– **педагогическим работникам** образовательных учреждений (перечень образовательных учреждений, наименование должностей и продолжительность отпуска по каждой должности определяются Правительством РФ (ст. 334 ТК, постановление Правительства РФ «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений»);

– **научным работникам**, работающим в научных учреждениях (постановление Правительства РФ «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»);

– **государственным гражданским служащим** — в зависимости от занимаемой должности (ст. 46 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»);

– **работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных**, а также работникам организаций, работа в которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека (постановление Правительства РФ «О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей»).

Трудовым законодательством предусмотрено **предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков** работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- имеющим особый характер работы;
- с ненормированным рабочим днем (не менее трех календарных дней);
- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен **отпуск без сохранения заработной платы**. Данный отпуск предоставляется:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

## 11 ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН (ст. 253 – 264 ТК РФ)

Учитывая физиологические особенности женского организма, законодательство о труде специально регламентирует вопросы охраны труда женщин.

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

Имеются ограничения на привлечение женщин к работам в ночное время, за исключением тех отраслей экономики, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры.

Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

Привлечение женщин, имеющих детей в возрасте от трёх до четырнадцати лет, к сверхурочным работам или направление в командировку осуществляется с их согласия.

Законодательством предусмотрены случаи, когда женщины имеют право получать дополнительные дни отдыха.

Беременным женщинам, в соответствии с медицинским заключением, снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более лёгкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

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

Запрещается отказывать женщинам в приёме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (одиноких матерей - при наличии у них ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида до шестнадцати лет), по инициативе администрации (работодателя) не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

Законодательством также предусмотрены льготы, связанные с усыновлением ребёнка, предоставлением перерывов для кормления ребёнка (в возрасте до полутора лет), предоставлением дополнительных дней отпуска (по уходу за ребёнком) и другие льготы.

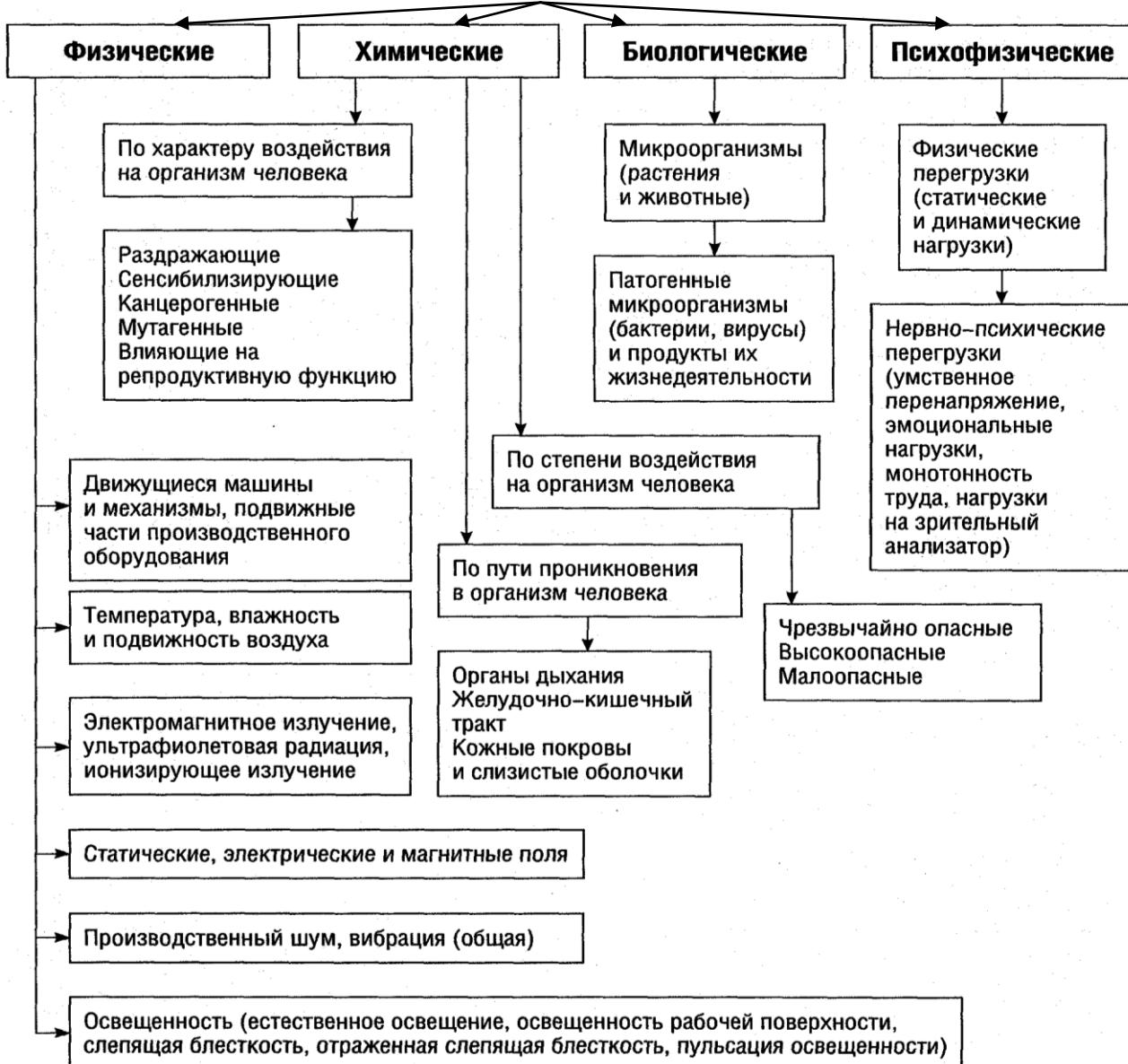
## 12 ОПАСНЫЕ И ВРЕДНЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ФАКТОРЫ (ГОСТ 12.0.003-74\*)

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

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

В зависимости от уровня и продолжительности воздействия вредный производственный фактор может стать опасным.

### Опасные и вредные производственные факторы (по природе действия)



Опасные и вредные производственные факторы при выполнении конкретной работы указываются в инструкциях по охране труда (с одновременным указанием мер защиты от их воздействия (средства индивидуальной и коллективной защиты, защита временем и др.)).

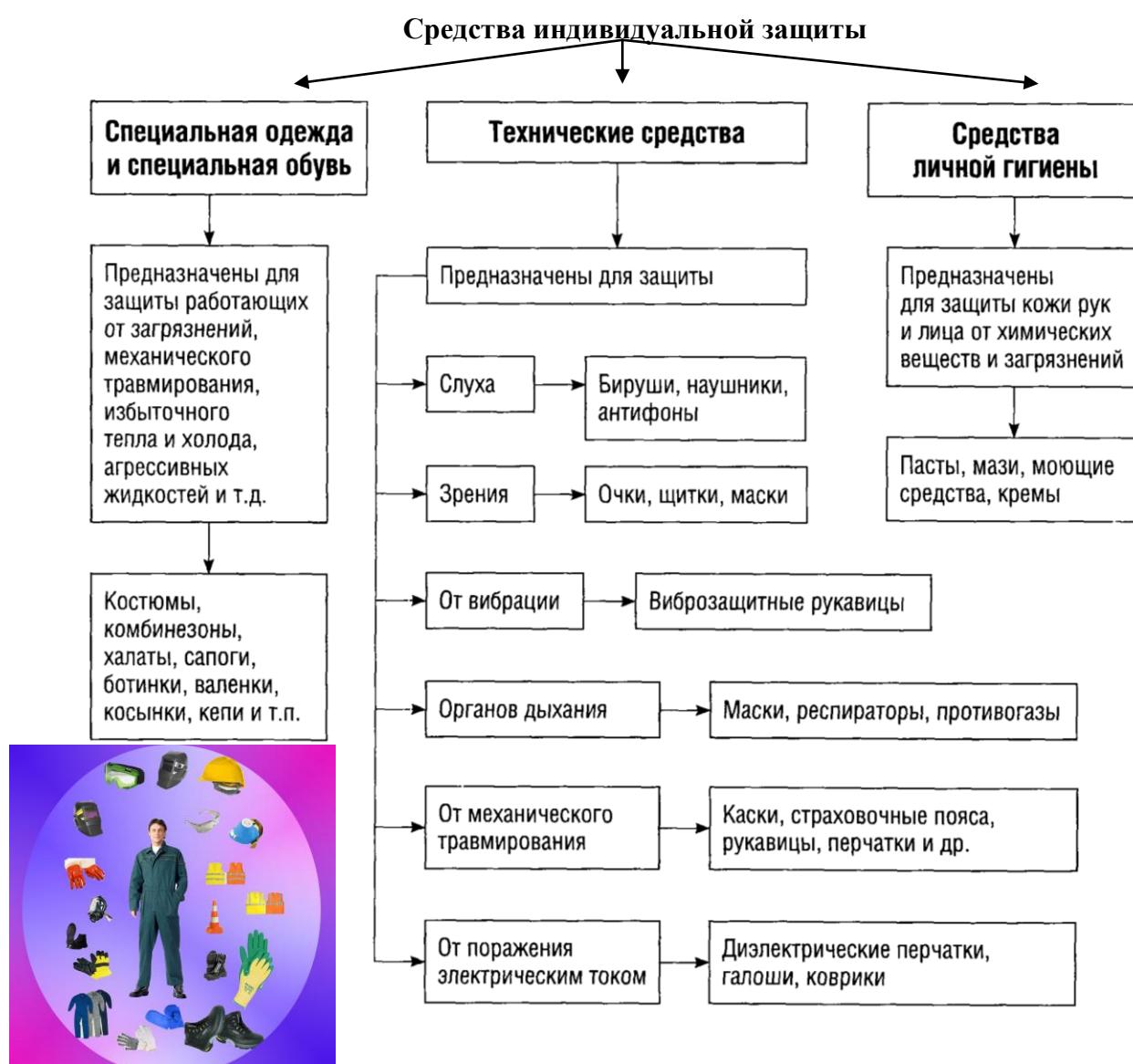
### 13 ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ (ст. 221 ТК РФ)

Если Вы выполняете работу, связанную с воздействием вредных и (или) опасных условий труда, а также в особых температурных условиях или связанную с загрязнением, работодатель за счет своих средств обязан обеспечить своевременную выдачу, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия:

- специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее СИЗ);
- смывающих и (или) обезвреживающих средств.

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПРИКАЗ  
от 1 июня 2009 года N 290н

МЕЖОТРАСЛЕВЫЕ ПРАВИЛА  
ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ  
ОДЕЖДОЙ,  
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ  
СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ



СИЗ выдаются работникам в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты на определенный срок, который исчисляется со дня их выдачи.

Работодатель за счет собственных средств обязан организовать надлежащий уход за СИЗ, их хранение, стирку. В этих целях работодатель вправе выдать работнику два комплекта СИЗ с удвоением срока носки.

**Помните! Неприменение средств индивидуальной защиты может привести к несчастным случаям или профессиональным заболеваниям.**

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ст. 220 ТК).

Предусматривается **обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами** по установленным нормам.

При работах, связанных с загрязнениями, работникам положено выдавать мыло, очищающую пасту, защитный и регенерирующий восстанавливающий крем для рук.

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
ПРИКАЗ  
от 17 декабря 2010 года N 1122н  
**ТИПОВЫЕ НОРМЫ  
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ  
СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ  
СРЕДСТВ**



## 14 БЕСПЛАТНАЯ ВЫДАЧА РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, МОЛОКА И ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОГО ПИТАНИЯ (ст. 222 ТК РФ)

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПРИКАЗ  
от 16 февраля 2009 года N 45н

Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов

## 15 Медицинские осмотры работников (ст. 213 ТК РФ)

Работники, занятые на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда и при ряде других работ, проходят за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Для лиц в возрасте до 21 года обязательны ежегодные медицинские осмотры.

По отдельным видам работ требуется более частое определение состояния здоровья и пригодности работника непосредственно перед каждым допуском к трудовой функции (например, к управлению транспортным средством, к работе с источником повышенной опасности). Для этого проводятся предрейсовые или предсменные медицинские осмотры.

Следует иметь в виду, что **прохождение предварительных (при поступлении на работу и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров является обязанностью работника** (ст. 214 ТК), и работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке указанных медосмотров (ст. 76 ТК).

В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
ПРИКАЗ  
от 12 апреля 2011 года N 302н

ПЕРЕЧЕНЬ ВРЕДНЫХ И (ИЛИ) ОПАСНЫХ  
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ, ПРИ НАЛИЧИИ  
КОТОРЫХ ПРОВОДЯТСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ  
ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРИОДИЧЕСКИЕ  
МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ (ОБСЛЕДОВАНИЯ)

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ  
ПРОВОДЯТСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ  
И ПЕРИОДИЧЕСКИЕ МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ  
(ОБСЛЕДОВАНИЯ) РАБОТНИКОВ

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ  
ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ (ПРИ ПОСТУПЛЕНИИ НА  
РАБОТУ) И ПЕРИОДИЧЕСКИХ МЕДИЦИНСКИХ  
ОСМОТРОВ (ОБСЛЕДОВАНИЙ) РАБОТНИКОВ,  
ЗАНЯТЫХ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ И НА РАБОТАХ С  
ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

## 16 Обучение по охране труда (ст. 225 ТК РФ)

Одной из обязанностей работников по обеспечению охраны труда является своевременное прохождение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда.

Обучению и инструктажам по охране труда и проверке знаний требований охраны труда подлежат все работники при поступлении на работу, переводе на другую работу.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
от 13 января 2003 года N 1/29

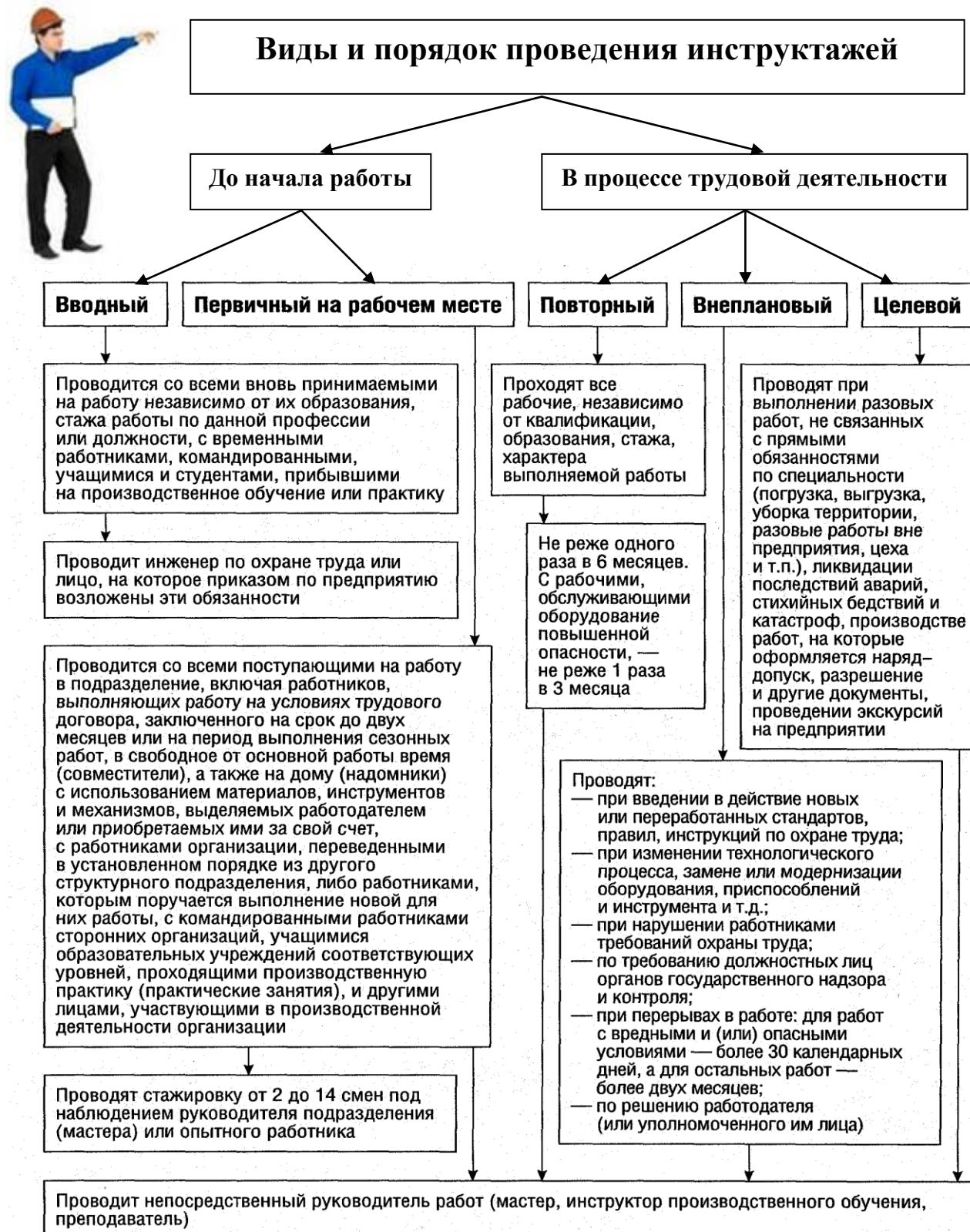
ПОРЯДОК  
ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ  
ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ОРГАНИЗАЦИЙ



Проверка знаний требований охраны труда проводится в соответствии с нормативными правовыми актами по охране труда, обеспечение и соблюдение требований которых входит в обязанности работников с учетом их должностных инструкций, характера производственной деятельности.

**Работник, не прошедший проверку знаний требований охраны труда, обязан пройти повторную проверку знаний в срок не позднее одного месяца.**

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу проводится инструктаж по охране труда, электро- и пожарной безопасности, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.



Ответственность за организацию и своевременное проведение обучения и инструктажей по охране труда возлагается на работодателя и руководителей структурных подразделений и других специалистов в пределах их компетенции.



Одна из обязанностей работодателя (ст. 76 и 212 ТК) — **недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктажи по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.**



По каждой профессии и виду выполняемых работ разрабатываются инструкции по охране труда

Инструкции по охране труда являются локальными нормативными документами, устанавливающими требования безопасности при выполнении работ в процессе производственной деятельности.

Работники обязаны соблюдать требования, изложенные в инструкциях по охране труда

Невыполнение требований, изложенных в инструкциях, рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

## 17 ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ И ЛИЧНОЙ ГИГИЕНЫ (ст. 11, 25, 27 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОМ БЛАГОПОЛУЧИИ НАСЕЛЕНИЯ»). САНИТАРНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ (ст. 223 ТК РФ)

Производственная санитария - это система организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работающих вредных производственных факторов.

На обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения как одного из основных условий реализации конституционных прав граждан на охрану здоровья и благоприятную окружающую среду направлен Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

В частности, указанным законом предусмотрено, что индивидуальные предприниматели и юридические лица обязаны:

- выполнять требования санитарного законодательства;
- обеспечивать безопасность для здоровья человека выполняемых работ;
- осуществлять производственный контроль соблюдения санитарных правил;
- осуществлять гигиеническое обучение работников.

Законом установлены санитарно-эпидемиологические требования обеспечения безопасности среды обитания для здоровья человека, в том числе к условиям работы с источниками физических факторов воздействия на человека.

Личная гигиена имеет первостепенное значение в сохранении здоровья и предупреждении заболеваний, в т.ч. профессиональных. Она подразумевает содержание в чистоте тела человека и его одежды.

Работники должны обеспечиваться санитарно-бытовыми помещениями (гардеробные, умывальные, душевые, комнаты личной гигиены женщин, уборные, курительные, устройства питьевого водоснабжения, комнаты отдыха и психологической разгрузки, помещения для приема пищи, для хранения и выдачи специальной одежды и пр.). Состав этих помещений зависит от видов производств и работ.

**18 НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ. РАССЛЕДОВАНИЕ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ (ст. 227-231 ТК РФ). Причины несчастных случаев. Методы и средства предупреждения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний**

**Несчастный случай** - событие, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, и в результате которых пострадавшими были получены:

- телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом;
- тепловой удар;
- ожог;
- обморожение;
- утопление;
- поражение электрическим током, молнией, излучением;
- укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми;
- повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов.

**Несчастный случай считается связанным с производством, если он произошел:**

**с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя:**

- при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя);
- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах

**■ в течение рабочего времени (включая обеденные перерывы) на территории работодателя, либо в ином месте работы;**

- в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды перед началом и после окончания работы;
- при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем) или на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

**■ при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;**

- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах

Законодательством предусмотрена обязанность работодателя своевременно и правильно проводить расследование, оформление и учет несчастных случаев с работниками при исполнении ими трудовых обязанностей с целью:

- установления и документального фиксирования обстоятельств и причин несчастного случая;
- определения лиц, ответственных за происшествие;
- разработки мероприятий по предупреждению подобных несчастных случаев.

Каждый пострадавший имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

По требованию пострадавшего, а в случае его смерти, по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо.

В случае, когда законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

**Профessionальное заболевание** - это хроническое или острое заболевание работника, которое явилось результатом воздействия на него вредного(ых) производственного(ых) фактора(ов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности:

Вы имеете право на личное участие в расследовании возникшего у него профессионального заболевания. По Вашему требованию в расследовании может принимать участие Ваше доверенное лицо.

**Риск возникновения несчастного случая** зависит от характера рабочего места и целого ряда конкретных условий.

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
от 24 октября 2012 года N 73

Об утверждении форм документов,  
необходимых для расследования и  
учета несчастных случаев на производстве,  
и Положения об особенностях  
расследования несчастных случаев на  
производстве в отдельных отраслях и  
организациях

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
от 15 декабря 2000 года N 967

Об утверждении Положения о  
расследовании и учете профессиональных  
заболеваний

**Абсолютно безопасных производств не существует.**

**Всегда присутствует определенный риск травмирования,**  
Инциденты могут приключиться в любой момент, поскольку на любом участке скапливается множество факторов, которые при определенном стечении обстоятельств могут привести к несчастному случаю.

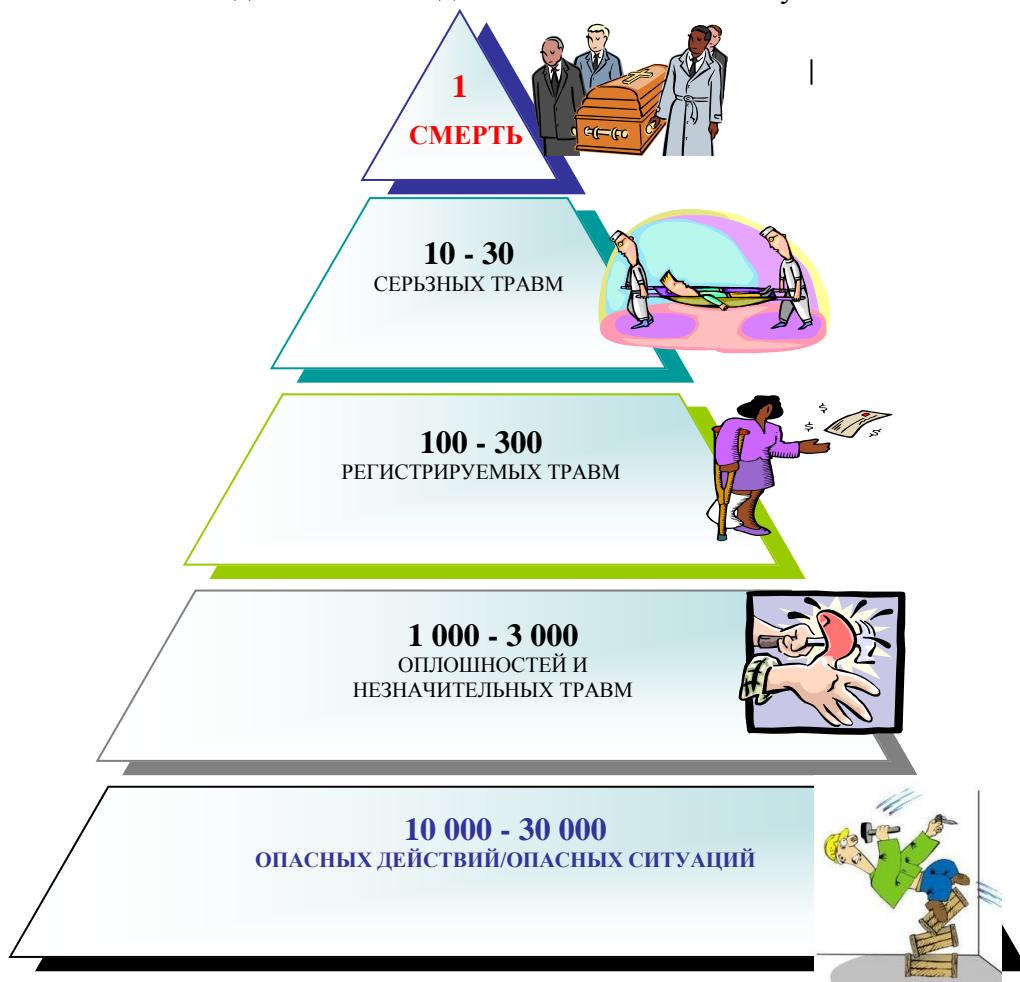


Статистические данные о травматизме свидетельствуют **о том, что в 85-90% случаев присутствует человеческий фактор**, т.е. непосредственным виновником несчастных случаев на производстве является в той или иной степени сам человек, отсутствие его дисциплинированности и собранности.

Несчастные случаи на производстве возникают в результате причин, которые вполне можно устраниить на рабочем месте.

Известно, что частота возникновения травматизма на предприятиях подчиняется закономерности, напоминающей пирамиду.

Статистика показывает, что если на предприятии происходит смертельный случай, то в его основе лежат от тысячи до нескольких десятков тысяч опасных условий.



В основании пирамиды лежит большое количество рисков, опасных действий работников, которые ускользают от внимания и кажутся пустяковыми. Мы их даже не всегда осознаем. Например, скользкие дорожки, не заблокированные колеса автомобиля, не надетые защитные рукавицы, мокрый пол в помещениях и т.д.

Второй уровень пирамиды показывает случаи, когда едва удается избежать травм: человек поскользнулся, но не упал; машина чуть сдвинулась с места, но не покатилась; каким-то чудом вовремя удалось отдернуть руку от вращающегося механизма и т.д. Работник может получить незначительную травму (ударился, обжегся и т.д.), позволяющую ему продолжать работать.

Третий уровень характеризуется наличием травм с временной утратой трудоспособности.

Четвертый уровень характеризуется происшествиями с тяжелыми последствиями.

Пятый уровень (вершина пирамиды), хотя и редкий по статистике, но влекущий за собой самый безнадежный исход, когда уже ничего нельзя изменить - смерть

Можно ли повлиять на снижение виртуальной вершины пирамиды?

Если у основания этой пирамиды, на уровне опасных ситуаций никаких профилактических действий не предпринимать, то по мере их накопления происшествие со смертельным исходом становится закономерным и неотвратимым.

Чтобы разрушить пирамиду происхождения несчастных случаев, нужно чтобы каждый работник устранил опасные действия или опасные ситуации из ее основания.

### Находясь на рабочем месте, Вы будете:



**Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и требования инструкций по:**

- ✓ охране труда;
- ✓ пожарной безопасности;
- ✓ электробезопасности;



**Перед началом работ убеждаться, что обеспечено их безопасное проведение**



**Применять в работе только исправные оборудование и инструменты; при обнаружении неисправности оборудования, приспособлений, инструмента сообщить об этом руководителю.**



**Применять коллективные и индивидуальные средства защиты, бережно относиться к выданным в пользование СИЗ**



**Немедленно сообщать руководителю о:**

- ✓ каждом несчастном случае, произошедшем на производстве;
- ✓ ухудшении состояния здоровья;
- ✓ любой ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей



**Выполнять только порученную работу!**

Предотвращение несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве осуществляется посредством воздействия на вредные и опасные производственные факторы (устранение и (или) локализация их), в т.ч.:

- используемое оборудование должно соответствовать требованиям нормативных правовых актов по охране, безопасности и гигиене труда и своевременно подвергаться осмотрам и планово-предупредительным ремонтам;
- при разработке технологических процессов с использованием вредных веществ вещества, представляющие повышенную опасность, необходимо заменять на менее опасные, предусматривать установку приборов контроля параметров вредных и опасных производственных факторов, систем сигнализации и средств коллективной защиты.

В процессе работы для предотвращения или снижения до безопасных уровней воздействия параметры вредных и опасных производственных факторов работник должен применять индивидуальные средства защиты: специальную одежду, обувь, средства защиты органов дыхания, зрения, слуха и др.

## **19 ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ (ПРАВИЛА ПРОТИВОПОЖАРНОГО РЕЖИМА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ)**

Пожар — неконтролируемый процесс горения, причиняющий материальный ущерб, вред жизни и здоровью граждан, интересам общества и государства.

«Правила противопожарного режима в Российской Федерации», утв. Постановлением Правительства РФ от 25.04.2012 г. № 390, устанавливают требования пожарной безопасности, являющиеся обязательными для исполнения как юридическими, так и физическими лицами.

Лучшим способом предотвращения пожара являются меры, которые достигаются проведением комплекса организационных и технических мероприятий, направленных на исключение условий его возникновения в т.ч.:

- выполнением установленных правил пожарной безопасности;
- устранением неисправностей в электрических устройствах, электросетях, электрооборудовании;
- соблюдением правил эксплуатации производственного оборудования;
- наличием достаточных средств пожарной сигнализации и пожаротушения.

Работники Организации допускаются к работе только после обучения мерам пожарной безопасности.

Подробно требования пожарной безопасности, которые должны соблюдать работники, и действия работников при обнаружении пожара изложены в Инструкции о мерах пожарной безопасности в Организации.

## **20 ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ ЭЛЕКТРОБЕЗОПАСНОСТИ**

Под электробезопасностью понимается система организационных и технических мероприятий по защите человека от действия электрического тока и электрической дуги (электротравма), статического электричества и электромагнитного поля.

Следует помнить, что неумелое обращение с электроинструментом, электроприборами, аппаратурой, их неисправность и неисправность электропроводки, несоблюдение соответствующих мер электробезопасности может привести к поражению электрическим током.



Кроме того, неисправность электропроводки, электроустановок, электроаппаратуры могут быть причиной загорания проводов и возникновения пожаров.

Обеспечение электробезопасности на производстве может быть достигнуто комплексом организационно-технических мероприятий:

- обучение персонала с присвоением соответствующей группы электробезопасности;
- выполнение требований и правил электробезопасности;
- назначение лиц, ответственных за правильную эксплуатацию электроустановок;
- проведение в срок плановых ремонтов и проверок электрооборудования и пр.

Основные требования электробезопасности изложены в Инструкции по электробезопасности для неэлектротехнического персонала с присвоением I-й группы по электробезопасности.

## **21 ПЕРВАЯ ПОМОЩЬ ПОСТРАДАВШИМ НА ПРОИЗВОДСТВЕ. ОБУЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫМ МЕТОДАМ И ПРИЕМАМ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ И ОКАЗАНИЮ ПЕРВОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ ПОСТРАДАВШИМ (ст. 212, 214, 225 ТК)**

Работник обязан уметь оказывать первую помощь и при необходимости оказывать ее пострадавшим при несчастных случаях на производстве, по возможности сохранив обстановку на месте происшествия без изменения и сообщив о случившемся руководителю.

Каждый работник должен:

**знать:**

- основные признаки нарушения жизненно важных функций организма человека;
- общие принципы оказания первой помощи пострадавшим соответственно характеру полученного повреждения;
- основные способы переноски и эвакуации пострадавших;



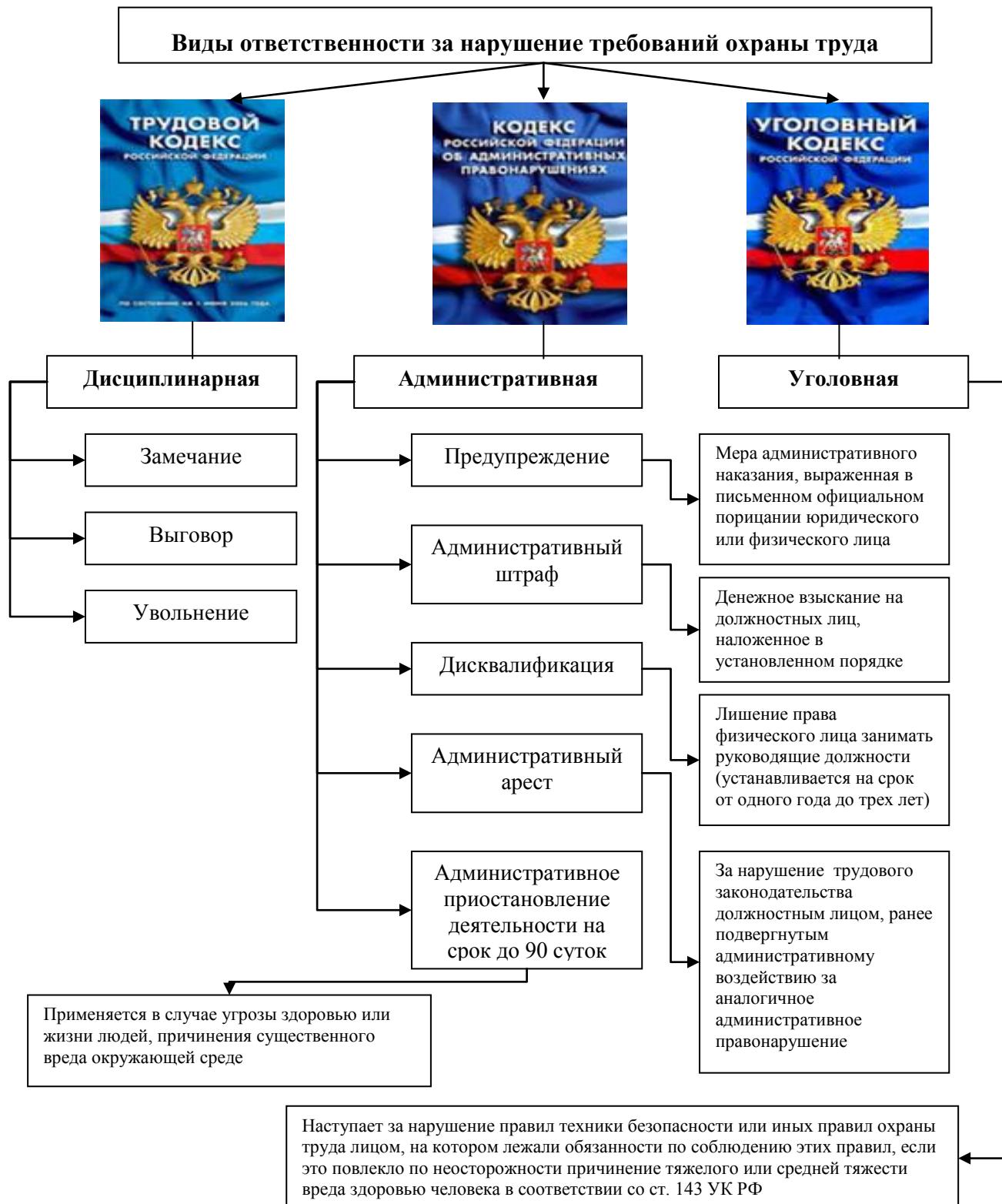
**уметь:**

- оценивать состояние пострадавшего и определять, в какой помощи в первую очередь он нуждается;
- выполнять искусственное дыхание «изо рта в рот» («изо рта в нос») и закрытый массаж сердца и оценивать их эффективность;
- временно останавливать кровотечение путем наложения жгута, давящей повязки, пальцевого прижатия сосуда;
- накладывать повязку при повреждении (ранении, ожоге, отморожении, ушибе);
- создать покой поврежденной части тела при переломе костей, тяжелом ушибе, термическом поражении;
- оказывать помощь при тепловом и солнечном ударе, утоплении, остром отравлении, рвоте, бессознательном состоянии;
- использовать подручные средства при переноске, погрузке и транспортировке пострадавшего;
- определять целесообразность вывоза пострадавшего машиной скорой помощи или попутным транспортом;
- пользоваться аптечкой первой помощи, которая должна быть в каждом структурном подразделении.

Подробно действия работников по оказанию первой помощи изложены в Инструкции по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве.

## 22 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ, ДРУГИХ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ И РАБОТНИКОВ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ И НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к ответственности в порядке, установленном федеральными законами.



**Дисциплинарная ответственность** работника наступает за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей. Такие противоправные действия работника в соответствии со ст. 192 ТК РФ именуются дисциплинарным проступком, за совершение которого работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание как морально-правового характера (замечание, выговор), так и исключительное (увольнение по соответствующим основаниям).

Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя, как мера дисциплинарного взыскания, может быть предпринята на основании п.п. 5,6,7,8,10,11 ст. 81 ТК РФ за:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (с учетом мнения выборного профсоюзного органа согласно ст. 82);
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:
  - прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
  - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
  - совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
  - нарушение работником требований по охране труда установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

**Административные правонарушение** в сфере охраны труда - противоправное, виновное (умышленное или неосторожное) действие либо бездействие физического или юридического лица, связанное с нарушениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования ОТ, за которое установлена административная ответственность.

Право применять административное наказание предоставлено суду и специально уполномоченным на то органам государства, в т.ч. федеральной инспекции труда и др. надзорным органам.

**Уголовная ответственность** наступает за деяния (действие или бездействие) в тех случаях, когда нарушения законодательства по охране труда содержат признаки преступного действия, предусмотренные Уголовным кодексом Российской Федерации, и определяется судом.

– Виды уголовных наказаний за нарушение законодательства о труде, охране труда и промышленной безопасности (ст. 44 Уголовного кодекса РФ) определяются в зависимости от конкретных обстоятельств нарушения.

### 23 Поощрения за труд (ст. 191 ТК РФ)

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.



### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На этом вводный инструктаж по охране труда завершен.

В производственном процессе множество участников. И будет ли этот процесс безопасным, зависит в немалой степени от каждого из нас.

Если вы внимательно ознакомились с содержанием вводного инструктажа, то имеете теперь основные представления об охране труда и о том, что безопасность труда определяется:

- \* созданием безопасных условий труда со стороны администрации;
- \* работой обученного и квалифицированного персонала;
- \* личной ответственностью каждого работника:
  - ✓ за создание безопасных условий труда на рабочем месте;
  - ✓ за свою безопасность.

**Убежденность в собственной личной ответственности и здравый смысл в обеспечении безопасности зачастую бывают гораздо эффективнее самых строгих требований законодательства**



**Мы надеемся, что Вы будете работать долгие годы без травм и аварий.**

**Желаем Вам крепкого здоровья и успехов в труде!**

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ****Вводный инструктаж по охране труда***(обозначение и наименование документа)***Разработал:**

—*должность*— *подпись*— *ФИО*—  
«  » *дата* 20  г.

**Согласовано:**

—*должность*— *подпись*— *ФИО*—  
«  » *дата* 20  г.

—*должность*— *подпись*— *ФИО*—  
«  » *дата* 20  г.