

Бюджетное учреждение профессионального образования  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югра  
«Междуреченский агропромышленный колледж»

ПРИКАЗ

25 февраля 2022 г

№ 125 /од

пгт. Междуреченский

Об утверждении и введение в действие  
Программы вводного инструктажа  
БУ «Междуреченский агропромышленный колледж»

В целях реализации требований охраны труда, установленных Трудовым кодексом РФ и других нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить по согласованию с профсоюзным органом и ввести в действие Программу вводного инструктажа (Приложение 1).
2. Специалисту ОТ или лицу, его заменяющему:
  - при проведении вводного инструктажа руководствоваться настоящим приказом;
  - обеспечить своевременную подготовку внесения в неё соответствующих изменений (при необходимости).
3. Вводный инструктаж проводить со всеми лицами, принимаемыми на работу, с командированными работниками и работниками сторонних организаций, выполняющих работы по договорам, образовательных учреждений проходящих производственную практику в БУ «Междуреченский агропромышленный колледж» и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Учреждения.
4. Руководителей структурных подразделений ознакомить с настоящим приказом.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о.директора

М.Л.Адамович

Юрисконсульт:  
\_\_\_\_\_ С.Р.Закиров

Заместитель директора по ОБ  
\_\_\_\_\_ Е.Ю.Горлов  
Исполнитель:

Специалист ОТ Вострецова Н.В.



Ознакомлены и согласны:

\_\_\_\_\_ Щелканова Т.В.  
\_\_\_\_\_ Каргаполова Л.В.  
\_\_\_\_\_ Антонова С.И.

бюджетное учреждение  
профессионального образования  
Ханты-Мансийского  
автономного округа –Югры  
«Междуреченский  
агропромышленный колледж»  
(БУ «Междуреченский  
агропромышленный колледж»)  
**ПРОГРАММА ВВОДНОГО ИНСТРУКТАЖА  
БУ «МЕЖДУРЕЧЕНСКИЙ  
АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

Утверждаю:  
И.о. директора  
БУ « Междуреченский агропромышленный  
колледж»  
\_\_\_\_\_М.Л.Адамович  
«25» февраля 2022 года

Согласовано:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
\_\_\_\_\_Н.О.Фарфурина  
«25» февраля 2022 года

## ВВЕДЕНИЕ

Данная программа для проведения вводного инструктажа по охране труда (программа вводного инструктажа) разработана в соответствии с требованиями нормативно-правовых требований по охране труда, знание которых обязательно для всех принимаемых на работу лиц, а также командированных в организацию работников и работников сторонних организаций, выполняющих работы на выделенном участке, обучающихся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящих в организации производственную практику, и других лиц, участвующих в производственной деятельности организации.

Целью вводного инструктажа по охране труда является информирование работников и других лиц об условиях и охране труда на рабочих местах, на территории и в производственных помещениях, а также о рисках повреждения здоровья и мерах по их снижению.

Вводный инструктаж со штатными работниками организации проводится после приема на работу, до допуска работника к выполнению работ.

Вводный инструктаж в отношении командированных в организацию работников и работников сторонних организаций, выполняющих работы на выделенном участке, обучающихся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящих в организации производственную практику, и других лиц, участвующих в производственной деятельности организации, проводится в день явки на предприятие, до допуска к выполнению видов деятельности. Срок действия инструктажа ограничен сроком действия договора на конкретный вид деятельности (гражданско-правовые договоры, договоры о производственной практике и т. д.).

Программа вводного инструктажа по охране труда состоит из двух разделов:

- план проведения вводного инструктажа по охране труда;
- текстовая часть вводного инструктажа.

Программа вводного инструктажа по охране труда рассчитана на три часа. По усмотрению лица, ответственного за проведение вводного инструктажа по охране труда, продолжительность инструктажа может быть увеличена или уменьшена, но содержание программы при этом уменьшено быть не может.

## 1. ПЛАН ПРОВЕДЕНИЯ ВВОДНОГО ИНСТРУКТАЖА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№ п/п	Содержание программы	Объем, часов
1	Общие сведения об организации, его характерные особенности	0,25
2	Трудовой договор, рабочее время и время отдыха	0,10
2.1	Трудовой договор	0,05
2.2	Рабочее время и рабочее место	0,05
2.3	Время отдыха	0,05
2.4	Охрана труда женщин и лиц моложе 18 лет.	0,05
2.5	Социальные гарантии и льготы	0,05
3	Правила внутреннего трудового распорядка	0,25
4	Организация работы по охране труда	0,25
5	Общие обязанности работника по охране труда. Общие правила поведения работников на территории организации, в производственных и вспомогательных помещениях	0,25
6	Основные опасные и вредные производственные факторы, характерные для Учреждения	0,10
7	Методы и средства предупреждения несчастных случаев и профзаболеваний	0,15
8	Средства индивидуальной защиты	0,10
9	Основные требования по предупреждению электротравматизма	0,10
10	Основные требования производственной санитарии и личной гигиены. Медицинские осмотры и психиатрическое освидетельствование. Обязательная вакцинация	0,10
11	Порядок расследования и оформления несчастных случаев и профессиональных заболеваний	0,25
12	Пожарная безопасность	0,10
13	Первая помощь пострадавшим	0,25
Итого		3 часа

## 2. ТЕКСТОВАЯ ЧАСТЬ ВВОДНОГО ИНСТРУКТАЖА

## **1. Общие сведения об организации, его характерные особенности**

Наименование организации: **бюджетное учреждение профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Междуреченский агропромышленный колледж»** (далее по тексту-Учреждение).

Адрес организации: **Российская Федерация, 628200, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, Кондинский район, поселок городского типа Междуреченский, улица Центральная, дом 54**

Телефоны: 8-3767-73-23-43; 8 -3467 -73-43-10; 8 -3467 -73-46-72.

Основные направления деятельности: **Код ОКВЭД2 85.21 - Образование профессиональное среднее.**

Персонал организации подразделяется на следующие категории: руководящие и педагогические работники, специалисты, рабочие.

**2-х этажное здание учебно-производственного корпуса и общежитие на 100 мест** - общая площадь 12871,00 м<sup>2</sup>, имеет оборудованные учебные кабинеты и объекты для проведения практических занятий.

-спортивный зал площадью - 540м<sup>2</sup>, тренажёрный зал площадью - 70м<sup>2</sup>, отдельные комнаты для переодевания юношей и девушек, душевые комнаты. Физкультурно-оздоровительная работа ведется в соответствии с расписанием учебных занятий;

-актовый зал на 180 мест с артистическими и бутафорскими комнатами.

-кабинет врача, процедурный кабинет, кабинеты стоматологический и ЛФК, где обучающимся колледжа оказывают квалифицированную медицинскую помощь медицинские работники;

-столовая на 84 посадочных места;

-информационно - библиотечный центр, оборудованный компьютерами с выходом в интернет. Книжный фонд библиотеки постоянно пополняется. Преподаватели и обучающиеся колледжа обеспечены учебной литературой, необходимой для реализации основных профессиональных программ. Обеспечен доступ студентов и преподавателей к электронным библиотечным системам, виртуальному читальному залу Президентской библиотеки имени Б. Н. Ельцина;

-аудитории общественных дисциплин, лаборатории химии, биологии, физики, оборудованная ларингофонами аудитория иностранных языков, 4 компьютерных класса, мобильный компьютерный класс.

**Спортивное ядро (стадион, игровые площадки и беговые дорожки)** - общая площадь 12122, 4м<sup>2</sup>, в том числе футбольное поле - площадь 400м<sup>2</sup>, площадка игровая баскетбольная - площадь 364м<sup>2</sup>, площадка игровая волейбольная - площадь 364м<sup>2</sup>.

**Полоса препятствий(8элементов).**

**Производственный участок** общая площадь 1268 м<sup>2</sup>

В здании имеется 18 эвакуационных выходов.

## **2. Трудовой договор, рабочее время и время отдыха**

### **2.1. Трудовой договор**

А) Директор БУ «Междуреченский агропромышленный колледж» заключает с работником трудовой договор – соглашение, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением

работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовые договоры могут заключаться:

1. на неопределенный срок;
2. на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно: в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Б) Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по

состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в данной организации допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом.

**В) Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:**

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный (при устройстве на работу) и периодический медицинские осмотры (обследования);
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными

федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Г) Основаниями прекращения трудового договора являются:

1. соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса);
2. истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения);
3. расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса);
4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса);
5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 Трудового кодекса);
7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса);
8. отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса);
9. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса);
10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса);
11. нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока

предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 5) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
  - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
  - г) совершения 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 судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
  - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
  - е) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
  - ж) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 8) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 9) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

## **2.2 Рабочее время и рабочее место**

**Рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.



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

Трудовым кодексом и иными федеральными законами установлена сокращенная продолжительность рабочего времени для следующих категорий работников: педагогических, работников, работающих с вредными и опасными условиями труда.

В Учреждении установлена пятидневная и шестидневная рабочая неделя. Директор Учреждения работает в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному исходя из 40-часовой рабочей недели. Такую же продолжительность рабочей недели имеют заместители директора, специалист охраны труда, социальный педагог, педагог-психолог.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

Педагогическому составу

Работникам, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по заключению СОУТ)

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

2. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

Педагогам дополнительного образования.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамические паузы.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при пятидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Ночное время – время с 22.00 до 6.00. За работу в ночное время работникам (воспитателю) устанавливается доплата.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Под **рабочим местом** понимается та обстановка, в которой работающий выполняет производственные операции. Для каждого вида существуют свои требования к организации рабочего места. Однако общими требованиями всегда остаются: оборудование опасных для работающего зон необходимыми ограждениями, защитными устройствами и приспособлениями, надлежащее освещение, вентиляция, соответствующая температура воздуха, устранение помех в выполнении рабочих операций.

Во всех случаях должно исключаться механическое, электрическое, температурное и химическое воздействие на работающего. Защитные средства должны обеспечивать безопасность, не обременять работающего, быть достаточно эффективными.

Рабочее место необходимо содержать в чистоте в течение всего рабочего времени. На рабочем месте не должно быть ничего лишнего, мешающего работе

## **2.3 Время отдыха**

А) Видами времени отдыха являются:

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

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Б) Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

В) Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации 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.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Г) Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях: педагогические работники, руководитель

организации и его заместители – 72 календарных дней, остальные – 44 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам:

Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)
Заместитель директора по организации образовательной деятельности	5
Заместитель директора по учебно-воспитательной деятельности	5
Заместитель директора по общим вопросам	5
Главный бухгалтер	5
Старший мастер	5
Шеф-повар	5
Заведующий общежитием	5
Заведующий мастерской	5
Заведующий отделением теоретического обучения	5
Бухгалтер	5
Экономист	5
Специалист по закупкам	5
Специалист по кадрам	5
Специалист по охране труда	5
Юрисконсульт	5
Механик	5
Секретарь руководителя	5
Инженер электроник	5
Инженер по ремонту	5
Педагог-психолог	5
Социальный педагог	5

Основание: ст. 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации

Привлечь к работе в выходной день без письменного согласия работника можно в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением

чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового Кодекса;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам предоставляются в течение летних каникул. Этот график распространяется и на технический персонал. График отпусков составляется на каждый календарный год и не позднее текущего года доводится до сведения всех работников.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными

нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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 – до пяти календарных дней;
- родителям, ребенок которых идет в первый класс предоставлять выходной день 1 сентября без сохранения заработной платы, если при этом не наносится ущерб учебно-воспитательному процессу.

Работникам за счет средств приносящей доход деятельности, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- бракосочетание работника - 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей работника - 2 рабочих дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 рабочих дня;

Работодатель обязуется обеспечивать в любое время года замену в работе работников на период санаторно-курортного лечения.

#### **2.4. Охрана труда женщин и лиц моложе 18 лет.**

Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Женщинам разрешается поднимать и переносить тяжести ручную:

- постоянно в течение рабочей смены – массой не более 7 кг;
- периодически (до двух раз в час) при чередовании с другой работой – массой не более 10 кг.

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

С лицами, достигшими возраста 16 лет, допускается заключение трудового договора.

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с обучающимся, достигшим возраста 14 лет, для

выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
- обучающихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Подростки до 16 лет к погрузо-разгрузочным работам не допускаются.

Юношам в возрасте от 16 до 17 лет разрешается поднимать и переносить тяжести вручную:

- постоянно в течение рабочей смены – до 4 кг;
- периодически (до двух раз в час) при чередовании с другой работой – до 20 кг (для 16-летних) и 24 кг (для 17-летних).

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.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда женщин и работников в возрасте до 18 лет, установлен Правительством.

## **2.5. Социальные гарантии и льготы**

Работники Учреждения пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством РФ, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в том числе обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Работник и неработающие члены его семьи (неработающие супруг или супруга, несовершеннолетние дети до 18 лет, а также дети, не достигшие возраста 23 лет, обучающиеся на дневных отделениях в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования) не зависимо от времени использования отпуска, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств Работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением вагонов класса СВ железнодорожного транспорта и такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограмм.

Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже, чем каждые 10 (десять) лет непрерывной работы педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до 1 (одного) года утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ № 644 от 31 мая 2016 года.

Руководители, заместители руководителей и педагогические работники Учреждения, имеющие стаж работы не менее 10 (десяти) лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию получают единовременное денежное вознаграждение в размере не менее 25 произведения базовой единицы и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки.

По согласованию с Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры с учетом мнения первичной профсоюзной организации может осуществляться единовременное премирование работников к общепринятым юбилейным и праздничным датам. Размер единовременной премии устанавливается в едином для всех размере и не может превышать 10 (десять) тысяч рублей.

Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника за счет средств приносящей доход деятельности, дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

Работникам при прохождении диспансеризации предоставляются гарантии в соответствии со ст. 185.1. ТК РФ.

### **3. Правила внутреннего трудового распорядка**

Трудовой распорядок в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми на общем собрании трудового коллектива и утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного органа.

Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок приема, увольнения перевода на другую работу 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 Учреждении.

### **4. Организация работы по охране труда**

4.1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет федеральная инспекция труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с федеральной инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

4.2. В Учреждении создан комитет (комиссии) по охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

4.3. В Учреждении избирается уполномоченное лицо по охране труда, которое в своей деятельности руководствуется Кодексом законов о труде Российской Федерации, законодательными и иными нормативными актами по охране труда Российской Федерации, коллективным договором соглашением по охране труда, нормативно-технической документацией организации и осуществляет контроль за состоянием охраны труда в Учреждении, за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, представляет интересы работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнении работодателем обязательств, установленных коллективным договором и соглашением по охране труда, консультирует работников по вопросам охраны труда, оказывает им помощи по защите их прав на охрану труда.

## **5. Общие обязанности работника по охране труда. Общие правила поведения работников на территории организации, в производственных и вспомогательных помещениях**

5.1. Общие правила поведения работников на территории Учреждения устанавливаются Правилами внутреннего распорядка.

Работники обязаны соблюдать правила и инструкции по охране труда, инструкции по эксплуатации на машины и оборудование, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2. Территория организации в ночное время освещается. Наружное освещение имеет управление, независимое от управления освещением внутри производственных территорий.

5.3. Люки водосточков и других подземных сооружений на территории организации должны постоянно находиться в закрытом положении.

5.4. Хранение агрегатов и деталей на территории Учреждения организовано в специальных местах на стеллажах, подставках и приспособлениях, обеспечивающих их устойчивость и возможность удобного и безопасного захвата или строповки при подъеме и перемещении.

5.5. При производстве ремонтных, земляных и других работ на территории Учреждения открытые люки и ямы ограждены. В местах перехода через траншеи установлены переходные мостики шириной не менее 1 м с перилами высотой не менее 1,1 м.

5.6. Для движения транспортных средств по территории Учреждения и передвижения работников размещен схематический план с указанием разрешенных и запрещенных направлений движения, поворотов, выездов и съездов. План размещен у ворот Учреждения вместе с надписью «Берегись автомобиля» и освещается в темное время суток.

5.7. Для прохода работников на территорию Учреждения в непосредственной близости от въездных ворот устроена калитка. Запрещается проходить на территорию Учреждения через въездные ворота.

5.8. Для обеспечения безопасности работающих и сохранности товарно-материальных ценностей, на территории Учреждения и в производственных, а также в административных помещениях организовано круглосуточное видеонаблюдение с выводом камер наблюдения на пульт охраны.

## **6. Основные опасные и вредные производственные факторы, характерные для Учреждения**

6.1. Для Учреждения характерны опасные и вредные факторы:

- Движущиеся машины и механизмы, подвижные части торгово-технологического оборудования, перемещаемые товары, тара;
- Повышенная/пониженная температура поверхностей оборудования, изделий;
- Повышенная запыленность воздуха рабочей зоны;
- Повышенная/пониженная температура воздуха рабочей зоны;
- Повышенный уровень шума, вибрации, влажности воздуха на рабочем месте;
- Затруднение дыхания, сухость слизистых оболочек дыхательных путей;
- Повышенная/пониженная подвижность воздуха;
- Повышенное напряжение в электрической цепи, замыкание которой может пройти через тело человека;
- Повышенные уровни электромагнитных излучений;
- Отсутствие или недостаток естественного освещения и т. д.;
- Физические нервно-психические перегрузки, перенапряжение анализаторов, монотонность труда;
- Воздействие окружающей среды, возможность столкновения с факторами, отравляющими воздух, что приводит к временной или продолжительной утрате работоспособности.

6.2. За работу с вредными и опасными условиями труда предусмотрены следующие компенсации и льготы:

- Доплаты за вредные и (или) опасные условия труда;
- доплаты работникам за работу с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья;



## 7. Методы и средства предупреждения несчастных случаев и профзаболеваний

7.1. В целях профилактики производственного травматизма и профзаболеваний администрацией проводятся следующие мероприятия:

- инструктаж по охране труда работников Учреждения;
- периодические медицинские осмотры;
- обеспечение работников организации специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты;
- работа по улучшению условий и охраны труда (модернизация оборудования, приобретение современного оборудования и др.);
- установка оборудования по оповещению, сигнализации о возникшей чрезвычайной ситуации (АПС и др.) и вывешивание знаков безопасности (нахождение огнетушителей, пути эвакуации и др.);
- обучение работников безопасным приемам работы;
- проведение кураторства вновь принятых работников;

7.2. Работники Учреждения обязаны соблюдать требования инструкций по охране труда и выполнять работы, предусмотренные должностной инструкцией. В случае необходимости выполнения работы, не входящей в должностные обязанности, работодатель обязан провести целевой инструктаж работника по охране труда по данному виду работ.

## 8. Средства индивидуальной защиты

8.1. Работодатель обеспечивает работников спецодеждой и другими СИЗ в соответствии с установленными нормами.

8.2. Работники обеспечиваются специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты:

№ п/п	Профессия, должность	Нормативный акт РФ	Наименование	Норма выдачи на год
1	2	3	4	5
1	Водитель	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н п.11	<b>При управлении автобусом, легковым автомобилем:</b>	
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с точечным покрытием	12 пар
2	Электрогазо-сварщик	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н п.17	Костюм для защиты от искр и брызг раскаленного металла	1
			Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от искр и брызг раскаленного металла	1
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Боты или галоши диэлектрические	Дежурные
			Коврик диэлектрический	Дежурные
			Перчатки диэлектрические	Дежурные
			Щиток защитный термостойкий со светофильтром	До износа
			СИЗ органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1
3	Гардеробщик	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1

№ п/п	Профессия, должность	Нормативный акт РФ	Наименование	Норма выдачи на год
		декабря 2014 г № 997н п.19		
4	Уборщик территорий	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г № 997н п.23	Костюм от защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Костюм от защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки с точечным покрытием	12 пар
			Перчатки утепленные	6 пар
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара на 1,5года
5	Инженер по ремонту	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г № 997 н п.38	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Перчатки с точечным покрытием	12 пар
			Очки защитные	До износа
6	Инженер-электроник	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г № 997н п.39	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Очки защитные	До износа
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
7	Кухонный рабочий	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г № 997н п.60	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Нарукавники из полимерных материалов	1 комплект
			Перчатки резиновые	6 пар
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
8	Мойщик посуды	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г № 997н п.92	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
			Нарукавники из полимерных материалов	До износа
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

№ п/п	Профессия, должность	Нормативный акт РФ	Наименование	Норма выдачи на год
9	Шеф-повар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г № 997н п.122	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
			Нарукавники из полимерных материалов	До износа
			Колпак	2
			Туфли на нескользящей подошве	1
10	Повар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г № 997н п.122	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
			Колпак	2
11	Машинист СРО	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г № 997н п.115	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Дежурный
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые	6 пар
12	Мастер производственного обучения(механизация сельского хозяйства,ТО и ремонт автомобилей)	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г № 997н п.152	Костюм от защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Перчатки с точечным покрытием	12
			Перчатки с полимерным покрытием	6
			Ботинки с защитным подноском	1
			Очки защитные	1
13	Мастер производственного обучения (вождение автомобилей)	Приложение № 18 Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 25 декабря 1997 года № 66	Костюм от защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Перчатки с точечным покрытием	12
14	Мастер производственного обучения (повар, кондитер)	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г № 997н п.122	Костюм от защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
15	Мастер производственного	Приказ Министерства труда	Костюм для защиты от искр и брызг раскаленного металла	1

№ п/п	Профессия, должность	Нормативный акт РФ	Наименование	Норма выдачи на год
	обучения (сварное дело)	и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г № 997н п.17	Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от искр и брызг раскаленного металла	1
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Боты или галоши диэлектрические	Дежурные
			Коврик диэлектрический	Дежурные
			Перчатки диэлектрические	Дежурные
			Щиток защитный термостойкий со светофильтром	До износа
			СИЗ органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1
16	Мастер производственного обучения(кирпичная кладка)	Приложение к <a href="#">приказу</a> Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 июля 2007 г. № 477 п.19	Костюм от защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Перчатки с точечным покрытием	12
			Вкладыши противожумные	1
			Респиратор	1
17	Рабочий КОРЗ	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г № 997н п.136	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
			Очки защитные	До износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
18	Слесарь по ремонту автомобилей; ремонту машинно-тракторного парка	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г № 997н п.152	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепленной основе	1 на 1,5 года
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Перчатки с точечным покрытием	12 пар
			Очки защитные	До износа
			<b>При работе с этилированным бензином дополнительно:</b>	
			Фартук для защиты от повышенных температур	Дежурный
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара

№ п/п	Профессия, должность	Нормативный акт РФ	Наименование	Норма выдачи на год
			Перчатки из полимерных материалов	1 пара
19	Тракторист	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г № 997н п.169	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепленной основе	1 на 1,5 года
			Перчатки с полимерным	12 пар
			Сапоги резиновые с защитным	1 пара
			Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара
			Наушники противoshумные	До износа
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки с точечным покрытием	12 пар
20	Электромонтер по РОЭ	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г № 997н п.189	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Боты или галоши диэлектрические	Дежурные
			Перчатки диэлектрические	Дежурные
			Очки защитные	До износа
			Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур	1 пара

## 9. Основные требования по предупреждению электротравматизма

### 9.1. Перечень должностей неэлектротехнического персонала (I группа):

- директор
- заместители директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе, организации образовательной деятельности, по общим вопросам;
- педагогические работники;
- заведующая общежитием;
- воспитатель;
- секретарь руководителя;
- секретарь учебной части;
- документовед;
- главный бухгалтер;
- бухгалтер;
- экономист;
- специалист по закупкам;
- специалист по кадрам;
- юрисконсульт;
- механик;
- шеф-повар;

- методисты;
- специалист;
- уборщики служебных помещений;
- рабочий по обслуживанию зданий и помещений;
- мойщик посуды;
- кухонный работник;
- медицинская сестра;

9.2. К работам по эксплуатации электроустановок до 1000В (установочных, осветительных, нагревательных приборов, электронных средств обучения и электрических машин) допускаются лица, прошедшие медицинский осмотр и инструктаж по охране труда. Неэлектротехническому персоналу, эксплуатирующему электроустановки до 1000В, прошедшему инструктаж и проверку знаний по электробезопасности, присваивается I квалификационная группа допуска с оформлением в журнале установленной формы с обязательной росписью проверяющего и проверяемого.

### 9.3. Перечень должностей электротехнического персонала:

- Преподаватели физики, химии (II группа);
- Повар (II группа);
- Мастера производственного обучения(повар, кондитер) (II группа);
- Мастер производственного обучения(сварные технологии) (III группа);
- Специалист ОТ (IV группа);

9.4. Электротехнический персонал проходит обучение и проверку знаний по электробезопасности в организациях, имеющих лицензию на данный вид деятельности.

9.5. Каждый работник должен знать, что электрический ток представляет собой скрытый вид опасности. При прикосновении к токоведущим частям оборудования или оголенным проводам, находящимся под напряжением, человек может получить электротравму (частичное поражение током) или электрический удар (поражение организма в целом при параличе дыхания или сердца или того и другого одновременно при параличе нервной системы, мышц грудной клетки и желудочков сердца).

9.6. При эксплуатации электроустановок до 1000В должны использоваться следующие средства индивидуальной защиты: диэлектрические перчатки, диэлектрический коврик, указатель напряжения, инструмент с изолированными ручками.

9.7. Лица, эксплуатирующие электроустановки до 1000В, обязаны строго соблюдать правила пожарной безопасности, знать места расположения первичных средств пожаротушения, а также отключающих устройств (рубильников) для снятия напряжения.

9.8. . Во избежание поражения электрическим током необходимо соблюдать следующие правила:

- не прикасаться к арматуре общего освещения, электрическим проводам, к неизолированным и неогражденным токоведущим частям электрических устройств, аппаратов и приборов (розеток, патронов, переключателей, рубильников, предохранителей и др.);
- в случае обнаружения нарушения изоляции электропроводок, открытых токоведущих частей электрооборудования или нарушения заземления оборудования немедленно сообщить об этом администрации Учреждения ;
- не наступать на переносные электрические провода, лежащие на полу. Не снимать ограждения и защитные кожухи с токоведущих частей оборудования, аппаратов и приборов;
- не открывать двери электrorаспределительных шкафов (щитов), не класть в них никаких предметов (например, ключи от помещений);
- запрещается использовать в производственных помещениях переносные электронагревательные приборы (электрочайники, электрокипятильники, электроплитки и т. д.);
- не производить самостоятельно ремонт электрооборудования, аппаратов, приборов, светильников, замену электроламп и электрозащиты (плавких предохранителей), чистку электросветильников. Эти работы должны выполнять только специалисты-электрики;
- при перерыве в подаче электроэнергии и уходе с рабочего места, хотя и на короткое время, обязательно выключать оборудование (механизмы), на котором выполнялась порученная работа.

## **10. Основные требования производственной санитарии и личной гигиены.**

### **Медицинские осмотры и психиатрическое освидетельствование. Обязательная вакцинация**

10.1. Все работники должны соблюдать правила личной гигиены:

- во время работы (в зависимости от условий труда) пользоваться спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

10.2. Принимать пищу только в предназначенных для этой цели местах, отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям. Прием пищи на рабочем месте запрещается.

10.3. Для обеспечения санитарно-бытовых удобств работающих оборудованы:

- комната (место) для отдыха;
- гардеробы (шкафы, вешалки и др.) для хранения одежды и личных вещей, душевые, умывальники;
- помещения для личной гигиены женщин;
- ответственность за соблюдение правил личной гигиены и содержание рабочего места в надлежащем состоянии несет каждый работник предприятия.

10.4. В Учреждении созданы необходимые санитарно-гигиенические условия труда в соответствии с нормативами. Этими нормами регламентируются необходимые для здоровья и благоприятного труда площадь и объем производственных помещений, освещение и отопление, метеорологические условия (температура, влажность, давление воздуха), шум и вибрация, содержание пыли в воздухе.

10.5. Освещение производственных помещений может быть естественным и искусственным.

Искусственное освещение бывает общее, местное и комбинированное. Требования к освещению: достаточная освещенность рабочих поверхностей, рациональное направление света на них, отсутствие резких теней и бликов на рабочих местах (поверхностях).

10.6. На работодателя возлагается обязанность по обеспечению безопасных условий труда согласно статье 22 Трудового кодекса.

Кроме того, статьей 29 Закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» предусмотрено, что в целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений) должны своевременно и в полном объеме проводиться предусмотренные санитарными правилами и иными нормативными правовыми актами России санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия, в том числе мероприятия по осуществлению профилактических прививок.

10.7. Обязательную вакцинацию проводят работникам, которые заняты в определенных сферах деятельности и входят в группы повышенного риска. Основание – национальный календарь профилактических прививок, утвержденный приказом Минздрава от 06.12.2021 № 1122н (ст. 9 Закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ). Сведения о вакцинации, обязательной для конкретной профессии или должности в организации.

10.8. Работники обязаны проходить в установленных законом случаях обязательные предварительные, периодические, предрейсовые (послерейсовые) медосмотры.

10.9. Перевозка в медицинские организации работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, производится транспортными средствами работодателя либо за его счет.

10.10. Работник не имеет права отказываться от проведения психиатрического освидетельствования и обязательных медицинских осмотров, а также вакцинации. В этом случае к нему могут применяться меры дисциплинарного воздействия и обязательное отстранение от работы.

10.11. Отстранение от работы регламентируется статьей 76 Трудового кодекса. По общему правилу решение работодателя об отстранении работника от работы оформляется приказом руководителя Учреждения и принимается к учету бухгалтерией, поскольку приостанавливается выплата заработной платы (ч. 3 ст. 76 ТК).

## **11. Порядок расследования и оформления несчастных случаев и профессиональных заболеваний**

11.1. Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, 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, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) 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;

11.2. Для расследования несчастного случая работодатель незамедлительно образует 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 выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет директор школы, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, – должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

11.3. Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

11.4. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

11.5. Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

11.5. При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с



этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

11.6. По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме Н-1 в двух экземплярах.

11.7. В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

11.8. Работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом – лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве, и подписывается всеми лицами, проводившими расследование.

11.9. Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая на производстве) его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.

11.10. Несчастный случай, произошедший с работником при следовании на работу или с работы, оформляется актом произвольной формы.

## **12. Пожарная безопасность**

### **12.1. Каждый работник обязан строго соблюдать правила пожарной безопасности:**

- не загромождать оборудованием, другими предметами эвакуационные проходы;
- запасные выходы во время нахождения в здании людей закрывать на легкооткрывающиеся запоры;
- знать порядок эвакуации людей из зданий школы;
- знать правила пользования огнетушителем, места их расположения;
- не эксплуатировать неисправные электросети и электрооборудование;
- не использовать в работе самодельное электрооборудование;
- не курить в помещениях и на территории школы;
- не оставлять без присмотра включенное электрооборудование.

### **12.2. Порядок действий работника при обнаружении пожара:**

Каждый работник Учреждения, обнаруживший пожар и его признаки (задымление, запах горения или тления различных материалов, повышение температуры и т.п.) обязан:

- при коротком замыкании и возгорании электрооборудования, электроприбора обесточить его в распределительном щитке или отключить от розетки шнур питания, держась за вилку, отключить вентиляцию;
- вывести людей из помещения в безопасную зону;
- при небольшом возгорании потушить его с помощью первичных средств пожаротушения; в ином случае прикрыть за собой дверь с целью дальнейшего нераспространения огня, сообщить о пожаре голосом, задействовать ручную АПС, сообщить о пожаре в пожарную службу по телефону 101, директору школы (при отсутствии – иному должностному лицу).

- принять возможные меры к ликвидации пожара имеющимися средствами пожаротушения.

### 13. Первая помощь пострадавшим

13.1. Аптечки первой медицинской помощи находятся в медицинском кабинете, мастерских, лабораториях и специализированных кабинетах, учительской, в столовой, спортивном зале, тренажерном зале, кабинете заместителя директора по общим вопросам, специалиста ОТ, в других учебных кабинетах.

13.2. При оказании первой помощи необходимо действовать в следующей последовательности:

- определить характер требующейся первой помощи, организовать вызов врача или медицинской сестры и принять меры, описанные ниже;
- если пострадавший дышит и находится в сознании, уложить его в удобное положение, расстегнуть на нем одежду, оказать первую помощь согласно инструкции по оказанию первой помощи. До прихода врача обеспечить пострадавшему полный покой и доступ свежего воздуха, следить за его пульсом и дыханием;
- не позволять пострадавшему или заболевшему до прихода врача вставать и двигаться, а тем более продолжать работу.
- если пострадавший находится в бессознательном состоянии, но у него сохраняются устойчивые дыхание и пульс, постоянно следить за ними, обеспечивая полный покой до прихода врача;
- при отсутствии дыхания, а также редком, судорожном дыхании, остановке сердца немедленно делать искусственное дыхание, закрытый массаж сердца;
- искусственное дыхание и массаж сердца проводить не позднее чем через 4-6 минут с момента прекращения сердечной деятельности и дыхания, так как после этого срока наступает клиническая смерть.

13.3. Вызов скорой медицинской помощи осуществляется по телефону 103. При этом вызывающий сообщает адрес Учреждения, характер травмы или заболевания, сведения о пострадавшем или заболевшем.

Программу вводного инструктажа для работников БУ «Междуреченский агропромышленный колледж» разработал: специалист ОТ Вострецова Н.В.

С Положением об учете и расследовании микротравм(микроповреждений) ознакомлен(а):

[illegible]

[illegible]

[illegible]