

**Министерство образования Красноярского края
Краевое государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение «Канский технологический колледж»**

Согласована
председателем
Первичной профсоюзной организации

М.В.Подгорновой

10 мая 2017 г.

Утверждена
приказом директора
КГБПОУ "Канский технологический
колледж"

Т.В.Берлинец

от 10 мая 2017 г. № 95 -АХВ

**Программа
проведения вводного инструктажа
по охране труда**

**Канск
2017**

Данная программа проведения вводного инструктажа по охране труда (далее – программа вводного инструктажа) разработана в соответствии с ГОСТ 12.0.004-2015 «Организация обучения безопасности труда», Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации от 13 января 2003г. №1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда проверке знаний требований охраны труда работников организаций», Положением об расследовании и учете несчастных случаев в образовательных организациях РФ от 2014г., уставом КГБПОУ «Канского технологического колледжа».

В программе изложены основные нормативные требования охраны труда и трудового законодательства, знание которых обязательно для вновь поступающих на работу.

Вводный инструктаж по охране труда проводится со всеми вновь принимаемыми на работу независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности, с временными работниками, командированным персоналом, учащимися и студентами в учебных заведениях, прибывших на производственное обучение, стажировку или практику в КГБПОУ «Канский технологический колледж», далее – Колледж.

1. Общие сведения

В соответствии с распоряжением Правительства Красноярского края от 04.07.2014г. №422-р краевое государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования (среднее специальное заведение) «Канский технологический колледж» реорганизовано путем присоединения к нему краевого государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище №69, краевого государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище №72».

Официальное полное наименование Учреждения:

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Канский технологический колледж».

Сокращенное наименование Учреждения:

КГБПОУ «Канский технологический колледж».

Организационно-правовая форма Учреждения: учреждение.

Тип учреждения: бюджетное.

Тип образовательной организации: профессиональная образовательная организация.

Учредителем и собственником имущества Учреждения является Красноярский край.

Функции и полномочия учредителя Учреждения на основании постановления Правительства Красноярского края от 27.12.2013г. №706-п и Распоряжения Правительства Красноярского края от 19.01.2012г. №25-р осуществляет министерство образования Красноярского края (далее- Учредитель).

Полномочия собственника имущества от имени Красноярского края осуществляют агентство по управлению государственным имуществом Красноярского края (далее- Агенство) и Правительство Красноярского края в пределах своей компетенции.

Учреждение является унитарной некоммерческой организацией, не имеет извлечения прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяет полученную прибыль между участниками.

Учреждение является юридическим лицом, имеет обособленное имущество, самостоятельный баланс, счета в кредитных организациях и (или) лицевые счета в территориальном органе Федерального казначейства, казначействе Красноярского края (службе Красноярского края), печать со своим наименованием, бланки, штампы, от своего имени приобретает имущественные и неимущественные права, несет обязанности, выступает истцом и ответчиком в судах общей юрисдикции, арбитражных, третейских судах в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Учреждение осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, законами Красноярского края, указами и распоряжениями и Губернатора Красноярского края, постановлениями и распоряжениями Правительства Красноярского края, приказами Агентства и учредителя.

Место нахождения Учреждения:

Россия, Красноярский край, г.Канск.

Юридический адрес Учреждения:

663600, Россия, Красноярский край, г.Канск, ул.Кайтымская,56.

Учреждение имеет 2 филиала:

Место нахождения филиала:

Нижнепойменский филиал краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Канский технологический колледж».

Россия, Красноярский край, Нижнепойминский район, п.г.т. Нижняя Пойма.

Место нахождения филиала:

Тасеевский филиал краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Канский технологический колледж».

Россия, Красноярский край, Тасеевский район, с. Тасеево

Основные сведения о колледже

Здание КГБПОУ «Канский технологический колледж» построено в 1981 году в городе Канске. Четырехэтажное здание типовой постройки. Общая площадь здания составляет 5915,7 кв.м, колледж рассчитан на 1200 мест. Рядом со зданием колледжа расположено общежитие для проживания иногородних студентов.

Расположение кабинетов и других помещений

В учебном корпусе колледжа на первом этаже расположены: библиотека, столовая, учебные кабинеты, лаборатории, кабинеты: бухгалтерии, охраны труда и механика, специалиста по кадрам, педагога-организатора, преподавателя – организатора по ДП и ОБЖ, коменданта, раздевалка. На 2–ом этаже расположены: учебные кабинеты, спортивный зал, актовый зал, приемная, кабинет юрисконсульта. На 3-ем и 4-ом этажах учебные кабинеты, лаборатории.

В здании имеются 6 эвакуационных выхода, которые расположены в учебном корпусе: в кабинете 08, возле кабинета 1-1, возле кабинета бухгалтерии, у библиотеки, и 2 при спуске в подвальное помещение (с правой и левой стороны фойе), в столовой.

2. Основные положения законодательства об охране труда

Законодательство Российской Федерации об охране труда основывается на Конституции Российской Федерации и состоит из Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации», других федеральных законов и нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации.

Действие Федерального закона распространяется на:

- работодателей;
- работников, состоящих с работодателями в трудовых отношениях;
- членов кооперативов, участвующих в совместной производственной и иной хозяйственной деятельности, основанной на их личном трудовом участии;
- студентов общеобразовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования;

- учащихся образовательных учреждений начального профессионального, среднего профессионального образования и образовательных учреждений среднего (полного) общего, основного общего образования, проходящих производственную практику;
- военнослужащих, направляемых на работу в организации;
- граждан, отбывающих наказание по приговору суда, в период их работы в организациях.

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда или органами общественного контроля за соблюдением требований охраны труда;
- обращаться в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;
- компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

2.1. Заключение трудового договора

2.1.1. Работники Колледжа реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

2.1.2. Сторонами трудового договора являются работник и работодатель, представленный директором Колледжа, имеющего статус юридического лица.

2.1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой хранится в Колледже.

2.1.4. Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). При этом Колледж не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер.

2.1.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев, а для заместителей директора Колледжа и главного бухгалтера - не свыше 6 месяцев.

2.1.6. При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
 - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний
- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
 - справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних

дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в Колледже (обязательное предварительное медицинское освидетельствование).

2.1.7. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.1.8. К педагогической деятельности в Колледже допускаются лица, имеющие высшее профессиональное образование, которое подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются Колледжем.

Запрещается требовать от работника при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено действующим законодательством.

2.1.9. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок, со дня фактического начала работы.

При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация Колледжа обязана ознакомить под роспись работника:

а) с Уставом Колледжа и коллективным договором;

б) с действующими Правилами, локальными правовыми актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника;

в) проинструктировать по охране труда, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья обучающихся. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.1.10. Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен, либо не мог ознакомиться при надлежащей с его стороны добросовестности.

2.1.11. В соответствии с приказом о приеме на работу, администрация Колледжа обязана сделать запись в трудовой книжке работника. На всех лиц проработавших свыше 5 дней ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке. Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.12. На каждого работника Колледжа ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к данной работе, материалов по результатам аттестации, о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выписок из приказов о перемещении, поощрении и увольнении. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора. Личное дело работника хранится в Колледже, в т. ч. и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

2.1.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

2.1.14. 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 (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация Колледжа (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в Колледже;
- изменения в осуществлении образовательного процесса в Колледже (сокращение количества групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

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.

2.1.15. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст.ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.1.16. Перевод на другую постоянную работу в пределах Колледжа оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.1.17. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведён на другую работу у того же

работодателя на срок не более одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.1.18. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.1.19. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ 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 медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральным законом и иными нормативными правовыми актами РФ;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (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 и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2.1.20. Трудовой договор, может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.1.21. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

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.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

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

2.1.23. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, 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.

2.1.24. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо оттого, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника допускается не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.1.25. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.1.26. Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось рабочее место (должность).

2.1.27. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.1.28. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и ной форме.

2.2. Труд женщин

2.2.1. 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.

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

2.2.3. Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст.253 ТК РФ).

2.2.4. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет:

2.2.5. 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.

2.2.6. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

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

2.2.8. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

2.2.9. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст.255 ТК РФ).

2.2.10. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

2.2.11. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

2.2.12. По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

2.2.13. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

2.2.14. Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости) (ст.256 ТК РФ).

2.3. Перевод на другую работу

2.3.1. 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. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.2. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.3.3. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя 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, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.4. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.4. Общие основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.71 и ст.81 ТК РФ);
- 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, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст.75 ТК РФ);

- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая ст.74 ТК РФ);
- 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 ст.73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая ст. 72.1. ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).

2.5. Правила внутреннего трудового распорядка Колледжа. Ответственность за нарушение правил охраны труда.

Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются на видном месте в колледже. Эти правила определяют порядок приема и увольнения работников; основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора. Режим работы, время отдыха и применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

Администрация обязана организовать труд рабочих и служащих так, чтобы каждый рабочий или служащий работал по своей специальности и квалификации; закреплять за каждым рабочим и служащим определенное рабочее место, станок, машину; обеспечить исправное их состояние.

За нарушение трудовой дисциплины или правил охраны труда, за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

3. Общие правила поведения работающих на территории учреждения, в производственных и вспомогательных помещениях

Работник обязан соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правила внутреннего трудового распорядка, правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты.

О каждом несчастном случае, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью людей работник должен немедленно сообщать своему непосредственному руководителю.

Не разрешается употребление спиртных напитков, а также приступать к работе в состоянии в состоянии алкогольного, наркотического опьянения. Курить разрешается в специально оборудованных местах.

При заболевании или травмировании как на работе, так и вне его необходимо сообщить об этом своему непосредственному руководителю и обратиться в лечебное заведение.

При несчастном случае следует оказать помощь пострадавшему в соответствии с инструкцией по охране труда по оказанию первой медицинской помощи и вызвать врача по телефону 03. Сохранить до расследования обстановку на рабочем месте такой, какой

она была в момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью окружающих и не приведет к аварии.

При обнаружении неисправности оборудования, приспособлений, инструмента, средств защиты и пожаротушения необходимо сообщить об этом непосредственному руководителю. Не разрешается применять в работе неисправное оборудование и инструменты.

Выполняя трудовые обязанности работник должен соблюдать следующие требования:

- ходить только по установленным проходам, переходам и площадкам;
- не садиться и не облокачиваться на случайные предметы и ограждения;
- не подниматься и не спускаться бегом по лестничным переходам и спускам;
- не прикасаться к электрической проводке, проводам и кабелям электрооборудования и электроприемников;
- не устранять неисправности в осветительной и силовой сети, а также в переносных электроприемниках, подключенных к электрической сети;
- не находиться в зоне действия грузовых машин;
- не вставать и не садиться на подоконники на верхних этажах помещений Колледжа.

Обращать внимание на знаки безопасности, сигналы и выполнять их требования. Запрещающий знак безопасности с поясняющей надписью "Не включать - работают люди!" имеет право снять только тот работник, который его установил.

Не разрешается включать в работу оборудование, если на его выключателе (разъеме, запорном устройстве) установлен запрещающий плакат с соответствующей надписью.

Принимать пищу следует в столовой Колледжа или городской столовой (кафе).

4. Основные опасные и вредные факторы в образовательном процессе

Опасные факторы в образовательном процессе — факторы, воздействие которых при определенных условиях может привести к травмированию или внезапному резкому ухудшению здоровья.

Основными опасными факторами в образовательном процессе КГБПОУ «Канский технологический колледж» являются:

- **физические** (движущие машины и механизмы, подвижные части производственного оборудования (вентиляторы и др.), повышенная запыленность и загазованность воздуха, повышенная или пониженная температура поверхности материалов, оборудования, повышенный уровень шума на рабочем месте, повышенный уровень напряженности электромагнитного поля (от ПЭВМ, печи СВЧ, люминесцентных ламп, множительной техники), недостаточная освещенность рабочего места, прямая и отраженная блескость повышенная и опасное напряжение в электрической сети; лазерное и ультрафиолетовое излучение; спортивное оборудование и инвентарь; скользкие поверхности; острые кромки и сколы на поверхностях пола; электрооборудование; горячая вода в душевых и туалетных комнатах; стекла;
- **психофизиологические** (ослабление внимания вследствие напряжение зрения, интеллектуальных и эмоциональных нагрузок), физические перегрузки, нервно-психические перегрузки, умственное перенапряжение, монотонность труда, эмоциональные перегрузки).

Вредные факторы в образовательном процессе — факторы, воздействие которых при определенных условиях может привести к заболеванию или снижению работоспособности.

5. Средства безопасности и индивидуальной защиты

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие, на работающих, вредных или опасных производственных факторов исключено, либо их воздействие не превышает установленные нормативы.

Рабочее место - место, на котором работники должны находиться или на которое ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных или опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

В качестве средств безопасности в применяются: устройства блокировок, защитные экраны на ПЭМ, ограничивающие конструкции и предохранительные приспособления, вентиляция.

Электробезопасность обеспечивается:

- конструкцией электроустановок;
- техническими способами и средствами защиты;
- организационными и техническими мероприятиями.

Производственному неэлектротехническому персоналу, при котором может возникнуть опасность поражения электрическим током, присваивается I группа по электробезопасности.

Электрозащитные средства и средства индивидуальной защиты находятся на хранении у ответственного за электрохозяйство и выдаются работникам при проведении работ в электроустановках, выполняемых по наряду и распоряжению.

Средства защиты для проведения работ, выполняемых в порядке текущей эксплуатации, находятся у электротехнического персонала, допущенного к проведению этих работ.

К средствам защиты для проведения работ в электроустановках относятся:

- диэлектрические перчатки;
- диэлектрические галоши;
- указатель напряжения;
- изолирующий инструмент;
- переносное заземление;
- плакаты и знаки безопасности;
- защитные очки;
- каски защитные;
- средства защиты рук (рукавицы);
- предохранительный пояс.

Работодатель обеспечивает регулярные испытания и проверку исправности средств индивидуальной защиты.

Сотрудникам по окончании работы выносить средства защиты за пределы здания колледжа не разрешается.

6. Безопасные приемы и методы работы, действия при возникновении опасной ситуации

В процессе своей деятельности работники могут проводить следующие работы, при которых может возникнуть опасность для их здоровья или жизни:

- длительная работа на ПЭМ;
- приготовление пищи;
- разогрев пищи на СВЧ-печи или подогрев воды в электрокипятильниках;
- эксплуатация холодильника;
- работа на множительной технике;

- работа с переносными электроприемниками;
- замена ламп в светильниках;
- протирка и очистка стекол в окнах;
- перемещение тяжелых предметов, мебели, оборудования;
- работа на деревообрабатывающих станках;
- работа на токарном станке;
- работа на сверлильном станке;
- работа на фуговальном станке;
- работа на заточном станке.

При работе на ПЭВМ необходимо выполнять требования инструкции по охране труда при работе на ПЭВМ.

При приготовлении пищи необходимо пользоваться специальными столовыми приборами и приспособлениями в установленных местах (в комнате отдыха).

Использование продуктов с истекшими сроками хранения не допускается.

Перед использованием переносных электроприемников следует убедиться в том, что штепсельные розетки и вилки исправны и соответствуют друг другу, отсутствуют повреждения соединительного провода (кабеля), этот провод не касается заземленных частей помещения и оборудования, горячих или влажных предметов.

Во время работы бытовых электроприемников не допускается оставлять их без присмотра и наблюдения. При включенном состоянии микроволновой печи следует находиться от нее на расстоянии не менее 1 м.

При пользовании электрочайником не допускается снимать его крышку во время кипения воды, а также включать чайник под напряжение при попадании влаги на его контактную электрическую часть.

При обслуживании (разморозки) холодильника необходимо отсоединить его от электрической сети.

Перед эксплуатацией переносных электрических машин и электроинструмента необходимо изучить инструкцию по охране труда с переносными электроприемниками.

При возникновении аварийной ситуации при пользовании электрооборудованием и электроприемниками необходимо отключить их от сети коммуникационным аппаратом или отсоединить штепсельную вилку от розетки и сообщить об этой ситуации непосредственному руководителю.

Операции по замене узлов, очистке механизмов и устранение простых неисправностей на множительной технике можно производить только отключив ее от электрической сети.

Замена ламп в светильниках общего освещения может производиться только электротехническим персоналом, в светильниках местного освещения - производственным неэлектротехническим персоналом с I группой по электробезопасности.

Протирка и очистка стекол в окнах персоналу допускается только стоя на полу с помощью щеток на длинных ручках.

Перемещение тяжелых предметов допускается мужчинами, если вес на одного человека не превышает 40 кг, а для женщин - не более 20 кг.

7. Обеспечение сохранности материальных средств

Все помещения Колледжа (КГБПОУ «Канского технологического колледжа») при отсутствии в них работников, должны быть закрыты на замок. В начале рабочего дня входную дверь и классы проведения занятий открывает дежурный, назначенный в соответствии с графиком дежурства. В процессе рабочего дня дежурный обеспечивает сохранность оборудования, аппаратуры и мебели путем периодического осмотра

открытых помещений. Если в помещении находится персонал, то он обеспечивает сохранность оборудования, документации и мебели, находящихся в этом помещении.

В конце рабочего дня дежурный или уборщица закрывает все помещения на замок, а ключи оставляет в установленном месте хранения ключей.

Ключи от входных дверей в конце рабочего дня должны быть сданы вахтеру первого этажа.

8. Меры предупреждения аварий, взрывов, пожаров

Ответственность за обеспечение пожарной безопасности в соответствии с действующим законодательством возлагается на **ДИРЕКТОРА КГБПОУ «Канский технологический колледж»**.

В каждом подразделении назначаются ответственные за пожарную безопасность, из числа сотрудников колледжа. В помещениях не разрешается курение, хранение и использование взрывчатых веществ, взрывоопасного оборудования и аппаратуры. Работники допускаются к работе после проведения противопожарного инструктажа, а при изменении специфики работы проходят дополнительное обучение по предупреждению и тушению возможных пожаров в соответствии с установленной инструкцией.

Работники обязаны:

6. соблюдать требования пожарной безопасности, а также соблюдать и поддерживать противопожарный режим;
7. выполнять меры предосторожности при пользовании предметами бытовой химии, проведении работ с легковоспламеняющимися и горючими жидкостями, другими опасностями в пожароопасном и взрывоопасном отношении веществами, материалами и оборудованием;
8. в случае обнаружения пожара сообщить о нем руководству и принять возможные меры к спасению людей, имущества и ликвидации пожара.

Горючие отходы, мусор и т.п. следует собирать на специально выделенной площадке в контейнеры или ящики.

Разведение костров, сжигание отходов и тары разрешается только в установленном месте под контролем обслуживающего персонала.

Не допускается:

9. загромождать проходы, коридоры, лестничные переходы шкафами, оборудованием, различными материалами, а также ограничивать доступ к дверям эвакуационных выходов;
10. устраивать в тамбурах выходов сушилки одежды любой конструкции, вешалки для одежды, хранение любого инвентаря и материалов;
11. эксплуатировать электроприемники с проводами и кабелями с поврежденной или потерявшей защитные свойства изоляцией;
12. пользоваться поврежденными розетками, другими электроустановочными изделиями;
13. обертывать электролампы и светильники бумагой, тканью и другими горючими материалами, а также эксплуатировать их со снятыми колпачками (рассеивателями);
14. пользоваться электроутюгами, электроплитками, электрочайниками и другими электронагревательными приборами без подставок из негорючих материалов;
15. оставлять без присмотра включенные в электрическую сеть электронагревательные приборы, телевизоры, радиоприемники;
16. эксплуатировать электропечи, необорудованные терморегуляторами.

Особенности действия работников при пожаре:

17. немедленно сообщить любому руководителю подразделения о возникновении пожара; при их отсутствии сообщить по телефону 01 в пожарную охрану. При этом

необходимо назвать адрес объекта, место возникновения пожара, а также сообщить свою фамилию;

18. принять по возможности меры по эвакуации людей, тушению пожара и сохранности материальных ценностей.

Первичные средства пожаротушения

Чтобы привести в действие огнетушитель ОХП-5, ОХП-10 нужно снять огнетушитель с кронштейна, прочистить спрыск, повернуть ручку на 180 гр. I (свернуть огнетушитель вверх дном, направить струю на очаг пожара.

Для прекращения горения с помощью пены используют специальную аппаратуру, ручные химические огнетушители типов ОП-3 и ОП-5. Огнетушитель дает густую пену и пригоден для тушения воспламеняющихся веществ, горючих и легковоспламеняющихся жидкостей.

Чтобы привести в действие огнетушитель ОП-3, надо повернуть его днищем вверх и ударить кнопкой ударника в пол или твердый предмет. Для приведения в действие огнетушителя ОП-5 достаточно повернуть огнетушитель вверх дном.

Ручной углекислотный огнетушитель ОУ-2 представляет собой баллон с ввернутым в горловину вентилем-затвором. Вентиль-затвор имеет предохранитель мембранного типа. При температуре свыше 50 градусов Цельсия мембрана разрывается; радиус действия огнетушителя - 1-2 метра; длительность непрерывного действия - 30 секунд. Углекислотные огнетушители можно применять для тушения любых пожаров, однако основное их назначение - тушение легко воспламеняющихся жидкостей и горючих частей электромашин и приборов, находящихся под напряжением. Работу выполнять в рукавицах.

9. Первая помощь пострадавшим. Действия при возникновении несчастного случая

Первым действием оказания помощи при поражении электрическим током должно быть быстрое отключение той части установки, которой касается пострадавший.

Отключение установки производится путем выдергивания установочной вилки (разъема) из розетки. При невозможности отсоединения разъема электроустановки необходимо отключать вводной автоматический выключатель в распределительном щитке. После чего приступить к реанимационным действиям.

Все действия по оказанию первой медицинской помощи пострадавшему проводятся в соответствии с «Межотраслевой инструкцией по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве».

Программу составил
специалист по охране труда

Г.В. Мерцкая