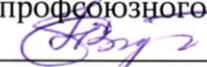


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Многопрофильный лицей № 11 им. В.Г.Менделеева»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета

Н.В.Стрижакова
«10» 01 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора МБОУ «Лицей № 11»

А.Л.Наумов
«10» 01 2020 г.
Приказ № 01 от 10.01.2020 г.

ПРОГРАММА ВВОДНОГО ИНСТРУКТАЖА
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Многопрофильный лицей № 11 им. В.Г.Менделеева»

1. Введение

Руководствуясь требованиями статей 22, 212, 219, 225 Трудового кодекса РФ в редакции Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ, Постановления Минтруда и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» и ГОСТа 12.0.004–2015 ССБТ «Организация обучения безопасности труда» разработана Программа вводного инструктажа по охране труда (в дальнейшем «Программа») с учётом специфики и особенностей лицея, с обязательным использованием законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

2. Общие положения

Вводный инструктаж по охране труда (в дальнейшем «Инструктаж») проводится со всеми принимаемыми на работу независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности, с временными работниками.

Инструктаж проводит директор лицея (в его отсутствие исполняющий обязанности).

Цель вводного инструктажа состоит в том, чтобы разъяснить вновь поступающим работникам их задачи по соблюдению производственной и трудовой дисциплины, ознакомить с характером работы образовательного учреждения, общими условиями безопасности труда, основными положениями законодательства об охране труда.

О проведении инструктажа делается запись в журнале вводного инструктажа с обязательными подписями инструктируемого и инструктирующего.

3. Общие сведения о лице

3.1. Полное наименование учреждения: Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Многопрофильный лицей № 11 им. В.Г.Менделеева». Сокращенное наименование: МБОУ «Лицей № 11».

3.2. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Многопрофильный лицей № 11 им. В.Г.Менделеева» действует на основании Устава, в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Ульяновской области, нормативными правовыми актами Ульяновского района.

Функции и полномочия Учредителя лицея от имени муниципального образования «город Ульяновск» осуществляет Управление образования администрации города Ульяновска (далее – Учредитель).

3.3. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Многопрофильный лицей № 11 им. В.Г.Менделеева» (далее - лицей) финансируется за счёт бюджета муниципального образования «город Ульяновск» и за счёт средств, полученных при осуществлении иной, приносящей доход деятельности.

Лицей является юридическим лицом, обладает на праве оперативного управления обособленным имуществом, являющимся собственностью муниципального образования «город Ульяновск», может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

3.4. Место нахождения МБОУ «Лицей № 11»

Юридический адрес: 432017, г.Ульяновск, ул. Пушкинская, д.2.

3.5. В лицее предусмотрено помещение для питания обучающихся, а также для хранения и приготовления пищи.

3.6. Медицинское обслуживание обучающихся в лицее обеспечивается медицинским персоналом, для работы которого лицей обеспечивает необходимые условия, предоставляет помещение, осуществляет контроль его работы в целях охраны и укрепления здоровья обучающихся и работников лицея.

3.7. Лицей несёт ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, работников лицея во время образовательного процесса, нарушение прав и свобод обучающихся и работников лицея, отсутствие в лицее необходимых условий для организации (ненадлежащую организацию) питания и медицинского обслуживания обучающихся лицея.

3.8. Непосредственное управление лицеем осуществляет руководитель.

4. Права и обязанности

4.1. На работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

К деятельности в лицее не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, предусмотренные уголовным законодательством.

4.2. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других условий работы в лицее.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации лица, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

На педагогического работника лица с его согласия приказом лица могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

4.3. Работник лица имеет право:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий, имеющих гриф, в соответствии с образовательной программой лица (для педагогических работников);
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами (для педагогических работников);
- на получение пенсии за выслугу лет, иные меры социальной поддержки в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- на длительный (до 1 года) отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (для педагогических работников).

Работники пользуются иными правами в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностными инструкциями, иными локальными актами лица.

4.4. Работник лица обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные акты лица;
- проходить периодические бесплатные медицинские осмотры;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить директору, заместителям директора о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

4.5. Условия оплаты труда в лице, а также формы материального и (или) морального поощрения работников устанавливаются трудовым договором, положением об оплате труда, иными локальными актами лица.

4.6. Работодатель имеет право:

- заключить, изменить и расторгнуть трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка лица;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

4.7. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией, и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля выполнения;
- своевременно выполнять предписания государственных и надзорных органов, уплачивать штрафы;
- рассматривать представления о выявленных нарушениях и принимать меры по их устранению;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с выполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с выполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами.

4.8. В соответствии со ст. 76 Трудового кодекса РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, работодатель не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения работодателя либо его представителя.

Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения считается правонарушением, в случае повторения неправомерного отсутствия на рабочем месте к работнику могут быть применены дисциплинарные меры взыскания, предусмотренные в Трудовом кодексе РФ.

О всяком отсутствии на работе без разрешения, кроме случаев непреодолимой силы, работник обязан сообщить работодателю в течение 24 часов, по истечении которых работник считается неправомерно отсутствующим.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливает директор или исполняющий обязанности директора лица с учётом необходимости обеспечения нормального хода работы организации и благоприятных условий для отдыха работников. Составляется график отпусков.

Виды и формы поощрений работника за добросовестный труд работодатель определяет самостоятельно, либо по согласованию с органом профсоюза или с другим представительным органом работников.

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

Все работники обязаны подчиняться руководству организации и его представителям, наделенным административными полномочиями либо осуществляющим распорядительные функции, выполнять их указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций и объявлений.

Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдая служебную дисциплину.

За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных федеральными законами, запрещается.

5. Основные положения законодательства об охране труда

5.1. Трудовой договор, рабочее время и время отдыха, охрана женщин.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации, каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

Принудительный труд запрещен.

5.1.1. Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными

нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего распорядка.

5.1.2. Срок трудового договора.

Трудовые договора заключаются:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок (срочный трудовой договор).

5.1.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

5.1.4. Трудовой договор заключается в письменной форме. Приём на работу оформляется приказом лица. Приказ объявляется работнику под расписку.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней, педагогическим не менее 56 календарных дней.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю, а шестидневной рабочей недели – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Привлечение работников к работе в выходные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий
- производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Запрещается привлекать работников моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни.

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

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

Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

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

Направление в служебные командировки, привлечение к работе в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по медицинским рекомендациям. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к работе в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни. Данные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами.

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

Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением 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 законом размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации.

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 федеральным законом.

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

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.

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях).

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

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней, а при усыновлении двух и более детей - 110 дней со дня их рождения.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа, продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается.

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

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 18 лет.

6. Правила внутреннего трудового распорядка организации, ответственность за нарушение правил

В соответствии со ст. 189 Трудового кодекса РФ дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Работодатель обязан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

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

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

7. Организация работы по охране труда в лице. Ведомственный, государственный надзор и общественный контроль состояния охраны труда.

7.1. Организация работы по охране труда в лице

Ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий труда несет работодатель.

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

7.2. Обязанности работника по соблюдению требований охраны труда

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 федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда или органами общественного контроля, соблюдающего требования охраны труда;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профсоюзы, 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;
- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- на равное вознаграждение за равный труд, без какой-либо дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера;
- на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на объединение в профсоюзы;
- на социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;
- на судебную защиту своих трудовых прав.

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 проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу организации;
- выполнять установленные нормы труда.

Общее руководство работой по охране труда в лице осуществляет работодатель. Непосредственное руководство работой по охране труда в лице осуществляет должностное лицо, на которое приказом возложены обязанности по обеспечению охраны труда в лице.

Заместители директора осуществляют руководство деятельностью по охране труда соответствующих подразделений лицея в соответствии с требованиями законодательных и нормативных правовых актов по охране труда.

Ведомственный контроль состояния охраны труда осуществляют представители вышестоящей организации в пределах предоставленных им прав.

Государственный надзор и контроль соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда осуществляется федеральным органом надзора и контроля охраны труда (Инспекция по труду, Ростехнадзор и др.), а также соответствующими органами субъектов федерации за охраной труда.

Должностные лица органов государственного надзора и контроля (государственные инспекторы) по охране труда имеют право беспрепятственно посещать любые организации; проводить расследование несчастных случаев в организациях, иметь доступ к необходимой информации; выдавать должностным лицам организаций обязательные для исполнения предписания, приостанавливать эксплуатацию производственного оборудования и деятельность производственных подразделений, налагать штрафы на должностных лиц организаций, виновных в нарушении законодательных и иных нормативных актов об охране труда.

Общественный контроль соблюдения законных прав и интересов работников в области охраны труда на производстве осуществляется работниками через профсоюзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные работниками представительные органы.

Профсоюзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные работниками представительные органы имеют право:

- осуществлять контроль соблюдения работодателями законодательных и других нормативных актов об охране труда;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников лицея;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, а также осуществлять самостоятельное их расследование;
- получать информацию от должностных лиц лица о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех подлежащих регистрации несчастных случаев на производстве;
- предъявлять требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- осуществлять выдачу работодателям обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда; осуществлять проверку состояния условий охраны труда, предусмотренных коллективными договорами или соглашениями;
- принимать участие в разработке и согласовании нормативных актов об охране труда; обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.

Создается комиссия по охране труда. В её состав входят представители работодателей, профсоюзов или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Комиссия по охране труда организует разработку раздела коллективного договора (соглашения) об охране труда, совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

Общественный контроль состояния охраны труда в лице осуществляют уполномоченные лица по охране труда профсоюза или трудового коллектива.

В зависимости от конкретных условий производства в структурном подразделении может быть избрано несколько уполномоченных. Численность, порядок их избрания и срок полномочий могут быть оговорены в коллективном договоре или ином другом совместном решении работодателя и представительного органа работников.

Ознакомление сотрудника с положением по охране труда.

8. Общие правила поведения работающих на территории лица и вспомогательных помещениях

8.1. Работник обязан соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правила внутреннего трудового распорядка.

8.2. Запрещается употребление спиртных напитков, а также приступать к работе в состоянии алкогольного опьянения. Запрещается курить на территории лица.

8.3. Немедленно сообщить директору, заместителю директора о любом несчастном случае, происшедшем в лицее, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей. При заболевании или получении травмы, как на работе, так и вне работы, необходимо сообщить об этом директору, заместителю директора и обратиться в лечебное учреждение.

8.4. При несчастном случае следует оказать помощь пострадавшему в соответствии с инструкцией по оказанию первой помощи, вызвать фельдшера. 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.

8.5. При обнаружении неисправности оборудования, приспособлений, инструмента сообщить об этом руководителю. Пользоваться и применять в работе неисправное оборудование и инструменты запрещается.

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

Сотрудникам, занятых с работой, связанной с загрязнением или с производимой в особых температурных условиях, выдаются бесплатно за счёт работодателя по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.

Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (утверждены Постановлением Минтруда РФ от 18.12.1998 г. № 51 (в ред. Постановления Минтруда РФ от 29.10.1999 г. № 39) распространяются на работников всех организаций независимо от профессии и должности, предусмотренных в Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать характеру и условиям работы и обеспечить безопасность труда. Не допускается приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты без сертификата соответствия.

Сроки пользования средствами индивидуальной защиты исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

Ознакомление сотрудников с картой аттестации его рабочего места (протокол обеспеченности СИЗ).

10. Обстоятельства и причины отдельных характерных несчастных случаев, аварий, пожаров, происшедших в организации и других аналогичных производствах из-за нарушения требований безопасности

Основными причинами производственного травматизма являются необученность работников, незнание ими безопасных приемов труда, отсутствие контроля (недостаточный контроль) соблюдения требований безопасности работниками, применение неисправного оборудования, инструментов, средств защиты.