


НИЖЕГОРОДСКИЙ ЭКОНОМИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
колледжа


Щепетинщикова Н.Н.
«18» октября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор «Нижегородского экономико
– технологического колледжа»


Смирнова Е.В.
«18» октября 2021 г.

ПРОГРАММА

вводного инструктажа по охране труда

1. Общие сведения об организации:

Вы поступили работать в Частное профессиональное образовательное учреждение «Нижегородский экономико-технологический колледж».

2. Основные положения законодательства об охране труда

Каждый работник имеет право:

- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья;
- на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ, предоставлением еженедельных выходных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на объединение в профессиональные союзы
- на социальное обеспечение по возрасту, и иных установленных законом случаях;
- на судебную защиту своих трудовых прав;

РАБОТНИК ОБЯЗАН:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности;
- бережно относиться к имуществу организации;
- выполнять установленные нормы труда;

2.1. Заключение трудового договора:

Трудовой договор заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, организации. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

2.1.1. Срок трудового договора

Трудовые договора заключаются:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет;
- на время выполнения определенной работы.

2.1.2. Прием на работу

Не допускается прием на работу лиц моложе шестнадцати лет. В исключительных

случаях по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом Предприятия, учреждения, организации могут приниматься на работу лица, достигшие пятнадцати лет.

Несовершеннолетние в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными Кодексом и другими актами трудового законодательства.

Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные, при поступлении на работу, и периодические (лица в возрасте до 21 года ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности их к поручаемой работе и предупреждения профессиональных заболеваний.

При заключении трудового договора может быть обусловлено соглашение сторон испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть указано в приказе о приеме на работу. В период испытания работников полностью распространяется законодательство о труде.

2.1.3. Труд женщин

Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда.

Запрещается переноска и передвижение женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировки беременных женщин, а женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет допускается только с их письменного согласия и в соответствии с медицинским заключением.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо они переводятся на другую работу с сохранением заработка по прежней работе.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, использованных до родов, и составляет 140 дней. За время отпуска по уходу за ребенком за женщиной сохраняется место работы (должность).

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка.

2.1.4. Труд молодежи.

Запрещается применение труда лиц, не достигших возраста 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения возраста 21 год ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (ст.213 ТК РФ). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. По общему правилу запрещаются направление в служебные командировки привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до

18 лет.

Расторжение трудового договора с работником в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.1.5. Перевод на другую работу.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 ст.72.2 ТК РФ.

2.1.6. Увольнение

В соответствии со статьей 77 ТК РФ 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.ст.71и81 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 (ст.75 ТК РФ);
7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 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 к иным нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие работодателя соответствующей работы (часть 3и4 ст.73 ТК РФ);
9. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть 1 ст.72.1 ТК РФ);
10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 ТК РФ);
11. Нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

2.2. Правила внутреннего трудового распорядка предприятия.

2.2.1. Ответственность за нарушение правил внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка определяют порядок приема и увольнения рабочих и служащих; основные обязанности администрации, рабочих и служащих; понятие рабочего времени и порядок его использования; меры поощрения и меры воздействия в случаях нарушения трудовой дисциплины.

Администрация обязана организовать труд работников так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации; закрепить за каждым работником определенное рабочее место, машину; обеспечить их исправное состояние.

За нарушение трудовой дисциплины или правил техники безопасности труда администрация предприятия применяет следующие дисциплинарные взыскания;

