**Инструктажи по охране труда**

Как и прежде, для всех поступающих на работу лиц и работников, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан (обязано) обеспечить проведение инструктажа по охране труда. Какие виды инструктажей должен проводить работодатель и когда, вы узнаете из таблицы.

|  |  |
| --- | --- |
| **Название инструктажа** | **Когда и с кем проводится** |
| Вводный | Проводится специалистом или руководителем службы охраны труда (уполномоченным работником, на которого приказом возложены обязанности по проведению инструктажа) до начала трудовой деятельности со всеми принятыми на работу лицами, а также командированными и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя и находящимися на подконтрольной ему территории по утвержденной работодателем программе |
| Первичный на рабочем месте | Проводится непосредственным руководителем до начала самостоятельной работы:- со всеми вновь принятыми на работу работниками, включая надомников;- с работниками, переведенными из одного структурного подразделения в другое;- с работниками, которым поручается выполнение новой для них работы;- с командированными работниками, а также работниками сторонних работодателей, выполняющими подрядные (субподрядные) работы на подконтрольной работодателю территории;- с обучающимися, проходящими производственную практику (практические занятия) у работодателя.Продолжительность и содержание первичного инструктажа определяется утвержденной работодателем программой с учетом характера его производственной деятельности, условий труда на рабочем месте и трудовой функции инструктируемых лиц |
| Повторный | Проводится со всеми работниками, прошедшими первичный инструктаж (за исключением освобожденных от такого инструктажа), не реже одного раза в шесть месяцев, если иное не установлено соответствующими нормативными правовыми актами. Повторный инструктаж проводится в соответствии с требованиями, установленными для проведения первичного инструктажа |
| Внеплановый | Проводится руководителем структурного подразделения или непосредственным руководителем (производителем) работ:- при введении в действие новых или внесении изменений в нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда, а также в соответствующие локальные нормативные акты работодателя;- при изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструментов, сырья, материалов;- при нарушении работниками требований охраны труда;- по требованию должностных лиц органов государственного надзора (контроля);- перед началом работы после перерыва в работе (для работ с вредными или опасными условиями труда - после перерыва более 30 календарных дней, а для остальных работ - более 60 календарных дней);- по решению работодателя (или уполномоченного им лица) |
| Целевой | Проводится перед выполнением работ, на которые в соответствии с нормативными правовыми актами требуется оформление наряда-допуска, разрешения или других специальных документов, разовых работ, работ по ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий |
|  |

**Обратите внимание!** Работники, трудовая функция которых не предусматривает работу с оборудованием, не связана с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного механизированного ручного инструмента, хранением и применением сырья и материалов, могут быть освобождены решением работодателя от прохождения первичного инструктажа (п. 37 Порядка). Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа, утверждается работодателем.

Ничего не изменилось и в регистрации проведения инструктажей: это, как и прежде, делается в журналах - регистрации вводного инструктажа и регистрации инструктажа на рабочем месте (первичного, повторного, внепланового и целевого). Страницы журналов должны быть пронумерованы, прошнурованы и подписаны лицом, ответственным за их ведение, а также скреплены печатью организации.

Отметим, что новый порядок работодателям, отнесенным к организациям микро- и малого бизнеса, позволяет совмещать вводный и первичный инструктажи и вести всего один журнал регистрации проведения инструктажей (п. 46 Порядка).

**Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ**

После проведения вводного или первичного инструктажей работодатель (уполномоченное им лицо) незамедлительно обязан организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

Такое обучение работников, имеющих рабочие профессии, и специалистов, занятых на работах, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда, проводится по программам, разработанным и утвержденным работодателем с учетом практических задач конкретного рабочего места и с обязательным включением вопросов выявления, оценки и методов снижения профессиональных рисков.

Если лица принимаются на работу с вредными или опасными условиями труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ проводится в форме стажировки непосредственно на рабочем месте под руководством работника, прошедшего обучение по охране труда, на которого приказом работодателя возложены обязанности по проведению стажировки. Продолжительность стажировки устанавливает работодатель, исходя из характера выполняемых работ (но не менее двух смен).

**Примечание.** К одному руководителю стажировки не может быть прикреплено для прохождения стажировки более двух работников одновременно.

Руководитель стажировки назначается работодателем из числа бригадиров, мастеров, инструкторов и квалифицированных рабочих, имеющих практический опыт работы по данной профессии.

Прохождение стажировки оформляется записью в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте. Для этого в нем есть отдельные графы "Количество смен (с... по...), "Стажировку прошел (подпись рабочего)", "Знания проверил, допуск к работе произвел (подпись, дата)".

Такое обучение завершается экзаменом и при положительном результате работодатель должен издать распоряжение о допуске работника к самостоятельной работе (п. 52, 53 Порядка). Если работник не сдаст экзамен, необходимо провести его повторно в сроки, установленные работодателем.

**Обучение методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим**

Это относительно новый для работодателя вид обучения. В прежнем порядке такому обучению был посвящен всего один пункт, в соответствии с которым работодатель должен был организовать проведение не реже одного раза в год обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим. Вновь принимаемые на работу должны были быть обучены оказанию первой помощи в сроки, установленные работодателем, но не позднее одного месяца после приема на работу.

Теперь Минтруд планирует, что обучение методам и приемам оказания первой помощи будет проводиться отдельным обучающим курсом в течение месяца для всех принимаемых на работу лиц. Такой курс должен включать в себя изучение следующих вопросов:

- краткие сведения о строении организма человека;

- организация, порядок действий при оказании первой помощи пострадавшему, объем первой помощи (само- и взаимопомощи) на месте происшествия;

- состояния, требующие проведения реанимационных мероприятий;

- техника проведения базовых реанимационных мероприятий у взрослых.

Кроме этого, необходимо, чтобы работники поняли: как оказывать первую помощь при нарушениях дыхания, потере сознания, при ранениях, травмах живота, груди, головы, глаза, носа, конечностей, костей таза и позвоночника; что является ожогами, отравлениями, как проявляется поражение электрическим током и как оказывать первую помощь при таких состояниях.

**К сведению.** Ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение требований Порядка несут работодатель и обучающая организация в порядке, установленном законодательством РФ (п. 57 Порядка).

Для обучения методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим работодатель должен будет привлечь специалистов, имеющих медицинское образование и соответствующую подготовку, в том числе специалистов обучающих организаций, а также применять технические средства обучения и наглядные пособия. Конкретный порядок и сроки проведения обучения работников работодатель должен будет определять самостоятельно с учетом специфики трудовой деятельности работников.