

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПЛАН

для проведения занятий по дисциплине «Охрана труда»

Дисциплина «Охрана труда». Тема 1.1. Основные требования законодательства Российской Федерации в области охраны труда.

ВРЕМЯ: 1 час

ВИД ЗАНЯТИЯ: Классно-групповое.

ЦЕЛЬ ЗАНЯТИЯ: Дать слушателям знания и умения по обеспечению выполнения требований охраны труда во вверенных подразделениях, организации безопасного несения службы, безопасного ведения работ на пожарах, основным требованиям нормативных документов по безопасной эксплуатации пожарной техники, пожарно-технического и аварийно-спасательного оборудования

ЛИТЕРАТУРА:

- 21 декабря 1994 года N 69-ФЗ Федеральный закон о пожарной безопасности;
- 22 июля 2008 года N 123-ФЗ Федеральный Закон Технический Регламент О Требованиях Пожарной Безопасности;
- 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
- Приказ МЧС РФ от 31 декабря 2002 г. N 630

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|--|-------|---|
| 1. | Введение | | <p>Перед началом занятия преподаватель проверяет по журналу посещаемость слушателями учебных сборов занятия, проверяет знание вопросов пройденных тем. В ходе занятия производит опрос нескольких слушателей по изучаемому материалу. Выставляет оценки в учебный журнал.</p> |
| 2. | Основные понятия Трудового Кодекса Российской Федерации | | <p style="text-align: center;">Глава 1. ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА</p> <p>Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства</p> <p>Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.</p> <p>Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:</p> <ul style="list-style-type: none"> организации труда и управлению трудом; трудоустройству у данного работодателя; профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; <p>(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ)</p> <ul style="list-style-type: none"> разрешению трудовых споров; обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами. <p>(абзац введен Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>КонсультантПлюс: примечание. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда см.</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|--|
| | | | <p>также Декларацию МОТ (принята в г. Женеве 18.06.1998).</p> <p>Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений</p> <p>Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:</p> <ul style="list-style-type: none"> свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; <p>КонсультантПлюс: примечание.</p> <p>По вопросу, касающемуся гарантий государства по реализации конституционных прав граждан на труд и социальную защиту от безработицы, см. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1.</p> <ul style="list-style-type: none"> защита от безработицы и содействие в трудоустройстве; обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска; равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации; обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них; обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах; сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; социальное партнерство, включающее право на участие |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|---|
| | | | <p>работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;</p> <p>обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;</p> <p>установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;</p> <p>(в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ)</p> <p>обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;</p> <p>(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;</p> <p>обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;</p> <p>обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;</p> <p>обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;</p> <p>обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.</p> <p>Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. КонсультантПлюс: примечание. По вопросу, касающемуся запрещения дискриминации, см. также Конвенцию о защите прав человека и основных свобод (заключена в г. Риме 04.11.1950).</p> <p>Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|--|
| | | | <p>(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) КонсультантПлюс: примечание. По вопросу, касающемуся запрещения принудительного труда, см. также Конвенцию о защите прав человека и основных свобод (заключена в г. Риме 04.11.1950). Статья 4. Запрещение принудительного труда Принудительный труд запрещен. Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе: в целях поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности. К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с: нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере; возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. (часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя:</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|---|
| | | | <p>работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;</p> <p>работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;</p> <p>работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;</p> <p>работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.</p> <p>(часть четвертая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Статья 5. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:</p> <p>трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;</p> <p>иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:</p> <p>указами Президента Российской Федерации;</p> <p>постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;</p> <p>нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;</p> <p>нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.</p> <p>Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.</p> <p>Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу.</p> <p>В случае противоречий между настоящим Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс.</p> <p>Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|---|
| | | | <p>трудового права, противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс.</p> <p>Указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам.</p> <p>Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации.</p> <p>Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации.</p> <p>Законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.</p> <p>Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.</p> <p>Статья 6. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений</p> <p>К ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:</p> <ul style="list-style-type: none"> основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (включая |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|---|
| | | | <p>определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности); (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников); порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений; порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; (в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ) порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; систему и порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, государственной экспертизы условий труда, подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей; виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения; систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда; особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Органы государственной власти субъектов Российской Федерации</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|--|
| | | | <p>Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.</p> <p>В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный настоящим Кодексом или иными федеральными законами, применяется настоящий Кодекс или иной федеральный закон.</p> <p>Статья 7. Утратила силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ.</p> <p>Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.</p> <p>В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).</p> <p>Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.</p> <p>Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|--|
| | | | <p>законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.</p> <p>Статья 9. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке</p> <p>В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.</p> <p>Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.</p> <p>(часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Статья 10. Трудовое законодательство, иные акты, содержащие нормы трудового права, и нормы международного права (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации.</p> <p>Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.</p> <p>(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Статья 11. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.</p> <p>Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, также применяются к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом.</p> <p>Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|--|
| | | | <p>непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>КонсультантПлюс: примечание.</p> <p>По вопросу, касающемуся регулирования отношений между иностранными гражданами и органами государственной власти, органами местного самоуправления, должностными лицами этих органов, возникающих, в том числе, в связи с осуществлением ими на территории Российской Федерации трудовой деятельности, см. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ.</p> <p>На территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации.</p> <p>Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с настоящим Кодексом.</p> <p>На государственных гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и муниципальной службе.</p> <p>Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном настоящим Кодексом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):</p> <ul style="list-style-type: none"> военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы; члены советов директоров (наблюдательных советов) |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|---|
| | | | <p>организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);</p> <p>лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;</p> <p>другие лица, если это установлено федеральным законом.</p> <p>Статья 12. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.</p> <p>Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают свое действие в связи с:</p> <p>(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>истечением срока действия;</p> <p>(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;</p> <p>отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы.</p> <p>(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.</p> <p>Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.</p> <p>В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.</p> <p>Действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами в соответствии с настоящим Кодексом.</p> <p>(часть шестая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|--|
| | | | <p>(часть седьмая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с:</p> <ul style="list-style-type: none"> истечением срока действия; отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом; вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом). <p>(часть восьмая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Статья 13. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.</p> <p>Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы. (часть четвертая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Статья 14. Исчисление сроков</p> <p>Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.</p> <p>Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.</p> <p>Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|--|
| | | | <p>соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.</p> <p>Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|---|-------|---|
| 3. | Ответственность за организацию охраны труда. | | <p>Статья 54. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения</p> <p>Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.</p> <p>Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.</p> <p>Статья 55. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения</p> <p>Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.</p> <p>Статья 234. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться</p> <p>Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:</p> <ul style="list-style-type: none"> незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника; <p>абзац утратил силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ.</p> <p>Статья 235. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника</p> <p>Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|---|
| | | | <p>(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.</p> <p>Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.</p> <p>Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику</p> <p>(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.</p> <p>(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>КонсультантПлюс: примечание.</p> <p>По вопросу, касающемуся компенсации морального вреда, см. также статью 151 Гражданского кодекса РФ от 30.11.1994 N 51-ФЗ.</p> <p>Статья 237. Возмещение морального вреда, причиненного работнику</p> <p>Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.</p> <p>В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.</p> <p>О порядке применения норм данной главы см. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52.</p> <p>Статья 238. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|---|
| | | | <p>Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.</p> <p>Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.</p> <p>(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Часть третья утратила силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ.</p> <p>Статья 239. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника</p> <p>Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.</p> <p>Статья 240. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника</p> <p>Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.</p> <p>(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Статья 241. Пределы материальной ответственности работника</p> <p>За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.</p> <p>Статья 242. Полная материальная ответственность работника</p> <p>Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|---|
| | | | <p>(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.</p> <p>Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.</p> <p>(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Статья 243. Случаи полной материальной ответственности</p> <p>Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей; 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу; 3) умышленного причинения ущерба; 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; <p>(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда; 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом; 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами; <p>(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей. <p>Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.</p> <p>(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>КонсультантПлюс: примечание.</p> <p>По вопросу, касающемуся материальной ответственности руководителя организации, см. статью 277 данного документа.</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|---|
| | | | <p>Статья 244. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников</p> <p>Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (пункт 2 части первой статьи 243 настоящего Кодекса), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.</p> <p>Статья 245. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба</p> <p>При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.</p> <p>Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).</p> <p>По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.</p> <p>При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.</p> <p>Статья 246. Определение размера причиненного ущерба</p> <p>Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|---|
| | | | <p>Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.</p> <p>Статья 247. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения</p> <p>До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.</p> <p>Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.</p> <p>(часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном настоящим Кодексом.</p> <p>Статья 248. Порядок взыскания ущерба</p> <p>Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.</p> <p>Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.</p> <p>(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.</p> <p>Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|---|
| | | | <p>отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.</p> <p>С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.</p> <p>Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.</p> <p>Статья 249. Возмещение затрат, связанных с обучением работника (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.</p> <p>Статья 250. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника</p> <p>Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.</p> <p>Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.</p> <p>Статья 419. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.</p> <p>(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|---|-------|--|
| 4. | <p align="center">Правила по охране труда в подразделениях ГПС МЧС России.</p> | | <p>1. Настоящие Правила по охране труда в подразделениях Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий <1> определяют систему мероприятий, направленных на создание условий, обеспечивающих безопасность здоровья и работоспособность сотрудников, военнослужащих, работников <2> Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий <3> при выполнении служебных обязанностей.</p> <p>2. В настоящих Правилах применяются следующие основные понятия:</p> <p>охрана труда - система сохранения жизни и здоровья личного состава в процессе выполнения служебных обязанностей, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (статья 1 Федерального закона от 17.07.1999 N 181-ФЗ, с изменениями; Собрание законодательства Российской Федерации, 19.07.1999, N 29, ст. 3702);</p> <p>условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье личного состава (статья 1 Федерального закона от 17.07.1999 N 181-ФЗ);</p> <p>вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на личный состав может привести к заболеванию (статья 1 Федерального закона от 17.07.1999 N 181-ФЗ);</p> <p>опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на личный состав может привести к травме (статья 1 Федерального закона от 17.07.1999 N 181-ФЗ);</p> <p>безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на личный состав вредных или опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы (статья 1 Федерального закона от 17.07.1999 N 181-ФЗ);</p> <p>средство индивидуальной и коллективной защиты - технические средства, предназначенные для предотвращения или уменьшения воздействия на личный состав вредных или опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (статья 1 Федерального закона от 17.07.1999 N 181-ФЗ);</p> <p>сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности) - документ, удостоверяющий соответствие проводимых работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда (статья 1 Федерального закона от 17.07.1999 N 181-ФЗ);</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|---|
| | | | <p>сертификат пожарной безопасности - документ, выданный в соответствии с правилами системы сертификации в области пожарной безопасности для подтверждения соответствия сертифицируемой продукции установленным требованиям пожарной безопасности (Приказ МВД России от 28.03.1996 N 10 "Об утверждении нормативных правовых актов Системы сертификации продукции и услуг в области пожарной безопасности", зарегистрировано Минюстом России 09.04.1996, N 1061).</p> <p>3. Организация работы по обеспечению соблюдения законодательства Российской Федерации об охране труда в подразделениях ГПС осуществляется в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а также нормативных правовых актах МЧС России.</p> <p>4. Личный состав подразделений ГПС допускается к несению караульной службы в подразделениях ГПС и работе на пожаре в установленном порядке после прохождения обучения в объеме специального первоначального обучения, сдачи зачетов (экзаменов) по пройденным дисциплинам и настоящим Правилам. Для объектовых подразделений ГПС - дополнительно по знанию требований инструкций, правил и норм в области охраны труда и соблюдения технологического регламента, действующих на предприятии или объекте <1>.</p> <p>5. В системе ГПС предусматриваются следующие виды инструктажей:</p> <ul style="list-style-type: none"> вводный; первичный на рабочем месте; повторный; внеплановый; целевой. <p>6. Вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводит специалист по охране труда или иное должностное лицо подразделения ГПС, на которое приказом его руководителя возложены обязанности по проведению инструктажа.</p> <p>Вводный инструктаж проводят по программе, разработанной территориальным органом управления ГПС МЧС России субъекта Российской Федерации <1> с учетом требований стандартов, правил, норм и настоящих Правил, а также особенностей несения службы, утвержденной начальником территориального органа управления ГПС, образовательного, научно-исследовательского учреждения. Продолжительность инструктажа устанавливается в соответствии с утвержденной программой.</p> <p>-----</p> <p><1> Далее - "территориальный орган управления ГПС".</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|--|
| | | | <p>7. Вводный инструктаж по охране труда проводится со всем личным составом подразделений ГПС, принятым на службу (работу), независимо от их образования, стажа работы по профессии, прикомандированными, курсантами и слушателями образовательных учреждений и учебных подразделений, прибывшими на стажировку, а также с личным составом пожарно-технических образовательных и научно-исследовательских учреждений МЧС России перед началом лабораторных и практических работ в учебных лабораториях, мастерских, полигонах, с отметкой в Журнале учета проведенных инструктажей по охране труда с личным составом <1> (приложение 1).</p> <p>-----</p> <p><1> Далее - "Журнал инструктажей".</p> <p>8. Первичный инструктаж на рабочем месте проводится по программе, разработанной территориальным органом управления ГПС, со всем личным составом подразделений ГПС индивидуально с практическим показом безопасных приемов и методов труда. Первичный инструктаж возможен с группой лиц, одновременно принятых в одно подразделение ГПС и имеющих сходные функциональные обязанности.</p> <p>Первичный инструктаж на рабочем месте проводится также:</p> <ul style="list-style-type: none"> с личным составом, впервые и вновь принятым на службу (работу); со всем личным составом, переводимым из одного подразделения ГПС в другое; с личным составом, выполняющим новую для них работу, командированными, временными сотрудниками (работниками); с курсантами и слушателями, прибывшими на стажировку, перед выполнением новых видов работ, а также перед началом лабораторных и практических работ в учебных лабораториях, мастерских, полигонах и т.д. <p>Перечень должностей (работников), освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте, согласованный со службой охраны труда (специалистом по охране труда), утверждается начальником подразделения ГПС.</p> <p>Лица, которые не связаны с обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом пожарной техники, пожарно-технического вооружения и оборудования <1>, хранением горюче-смазочных материалов <2>, огнетушащих веществ, первичный инструктаж на рабочем месте не проходят.</p> <p>-----</p> <p><1> Далее - "ПТВ". <2> Далее - "ГСМ".</p> <p>9. Повторный инструктаж с руководителями, средним и</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|--|
| | | | <p>старшим начальствующим составом органов управления и подразделений ГПС, образовательных и научно-исследовательских организаций проводится не реже одного раза в полугодие.</p> <p>Диспетчеры (радиотелефонисты) проходят повторный инструктаж в соответствии с требованиями Наставления по службе связи со сдачей экзаменов на знание настоящих Правил.</p> <p>Контроль и оценка подготовки личного состава подразделений ГПС устанавливается в порядке, определенном программой подготовки личного состава подразделений ГПС <1>, с отметкой результатов в Журнале инструктажей.</p> <p>-----</p> <p><1> Далее - "Программа подготовки".</p> <p>10. Внеплановый инструктаж проводится с личным составом подразделений ГПС:</p> <ul style="list-style-type: none"> при введении новых стандартов, правил, инструкций по охране труда, а также изменений к ним; при замене или модернизации оборудования, приспособлений и инструмента; при перерывах в работе: для работ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда, - более чем на 30 календарных дней, а для остальных работ - 60 дней; при нарушении личным составом требований безопасности труда, которые могут привести или привели к гибели людей, травмам, аварии, взрыву, пожару, отравлению; <p>по требованию органов надзора.</p> <p>Запись о проведении внепланового инструктажа заносится в Журнал инструктажей.</p> <p>11. Целевой инструктаж проводят начальники подразделений ГПС или лица, указанные в п. 6, при выполнении личным составом этих подразделений разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности, с отметкой о нем в Журнале инструктажей.</p> <p>12. Личный состав объектовых подразделений ГПС, кроме изучения настоящих Правил, обязан при поступлении на работу, а также не реже 1 раза в 6 месяцев проходить первичный и повторный инструктажи по охране труда в объеме, предусмотренном для рабочих и служащих этих предприятий, и сдавать зачеты в полном объеме, о чем делается запись в Журнале инструктажей.</p> <p>13. Личный состав отрядов (частей) технической службы, рукавных баз и баз газодымозащитной службы, рабочие котельных, складов, уборщики и другой персонал изучают правила по охране труда и пожарной безопасности в объеме и порядке, предусмотренных для соответствующих профессий.</p> <p>О проведенном инструктаже и приеме зачетов производится</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|-----------------|-------|---|
| | | | <p>запись в Журнале инструктажей.</p> <p>14. Личный состав подразделений ГПС может быть допущен к работе на металлообрабатывающих и других станках, с кислородными наполнительными и воздушными компрессорами, механизированным и электрифицированным инструментом, к зарядке огнетушителей, обслуживанию рукавомоечных и других машин только после прохождения соответствующей подготовки и сдачи зачетов, на основании приказа начальника подразделения ГПС, после обучения в учебном подразделении (учебном центре, образовательном учреждении) по специально разработанной программе и выдачи соответствующего удостоверения установленного образца, о чем делается запись в Журнале инструктажей.</p> <p>15. Руководство работой по охране труда и ответственность за состояние охраны труда возлагаются:</p> <ul style="list-style-type: none"> в органах управления ГПС - на руководителей органов; в образовательных и научно-исследовательских учреждениях - на начальников учреждений; в подразделениях ГПС - на начальников подразделений; в караулах - на начальников караулов; при работе на пожаре - на должностных лиц на пожаре, обеспечивающих выполнение работ на порученном участке; при проведении занятий, учений, соревнований - на руководителей занятий, учений, соревнований. <p>16. Начальники подразделений ГПС несут персональную ответственность за правильное и своевременное расследование в установленном порядке несчастных случаев, произошедших с личным составом подразделений ГПС, представление информации о них, учет несчастных случаев, а также за несвоевременное или некачественное выполнение мероприятий по устранению причин, приведших к несчастному случаю.</p> <p>17. Контроль за правильным и своевременным расследованием и учетом несчастных случаев, а также за выполнением мероприятий по устранению причин, вызвавших несчастный случай, осуществляют Главное управление Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий <1>, территориальные органы управления ГПС, органы федеральной инспекции труда, профсоюзные органы.</p> <p>-----</p> <p><1> Далее - "ГУГПС МЧС России".</p> <p>18. Личный состав подразделений ГПС обязан знать и применять правила личной и общественной гигиены, уметь оказывать первую доврачебную помощь себе и пострадавшим. С целью контроля за состоянием здоровья весь личный состав обязан периодически, один раз в год, проходить медицинский</p> |

| № п/п | Учебные вопросы | Время | Содержание вопросов, метод отработки и материальное обеспечение учебных вопросов |
|----------|--|-------|--|
| | | | <p>осмотр.</p> <p>При выполнении хозяйственных и ремонтных работ, а также работ по уходу за техникой и оборудованием, служебно-бытовыми помещениями личный состав должен соблюдать правила (инструкции) по охране труда и санитарии, распространяемые на подразделения ГПС.</p> <p>19. Для создания условий безопасной работы личного состава подразделений ГПС при несении караульной службы, проведении занятий и учений, тушении пожаров и проведении связанных с ними первоочередных аварийно-спасательных работ <1> должностные лица органов управления и подразделений ГПС обязаны:</p> <p>-----</p> <p><1> Далее - "тушение пожаров".</p> <p>проводить в установленном порядке инструктаж по выполнению Правил и инструкций по охране труда;</p> <p>принимать меры к максимальному облегчению условий труда и механизации трудоемких процессов;</p> <p>не допускать к несению караульной службы лиц, не прошедших специальное первоначальное обучение и не сдавших зачеты по знанию Правил, а также больных и лиц, находящихся в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;</p> <p>вести непрерывное наблюдение лично и через начальников караулов, начальников боевых участков (секторов) и командиров отделений за действиями личного состава подразделений ГПС при проведении занятий, учений и при тушении пожаров;</p> <p>разрабатывать мероприятия и принимать меры по исключению несчастных случаев;</p> <p>при затяжных пожарах своевременно организовывать подмену работающих, их питание, обеспечение питьевой водой.</p> |
| 5. | <p>Заключение</p> <p>Опросить 3-4 человек по пройденной теме;</p> <p>Подведение итогов;</p> <p>Задание на самоподготовку.</p> | | <p>Дополнить ответы слушателей.</p> <p>Подвести итог занятия, выяснить есть ли вопросы по пройденной теме.</p> <p>Дать задание на самоподготовку.</p> |

Методический план составил:

Начальник УП ФПС ЦУКС МЧС России по Пензенской области

Д.С. Шапошник