

АНАЛИЗ ПРОЦЕССА, СРЕДСТВ И МЕТОДОВ ПРОВЕДЕНИЯ ИНСТРУКТАЖЕЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Бабкин Владислав Владимирович

студент, Тольяттинский государственный университет, РФ, г. Тольятти

Аннотация. В данной статье автор рассматривает анализ процесса, средств и методов проведения инструктажей по охране труда

Ключевые слова: охрана труда, безопасность труда, инструктаж.

В качестве основополагающего инструмента по осуществлению процесса регулирования осуществляемой деятельности в каждой современной компании выступает официально заключенный трудовой договор, который представляет собой подписанное и предварительно должным образом сформированное соглашение между сотрудником и соответственно работодателем.

По подписанному соглашению работодатель обязательно должен обеспечивать каждому принятому сотруднику работу в соответствии с обусловленной трудовой функцией, обеспечить надлежащие трудовые условия, которые в полном объеме предусмотрены ныне действующими законами, которые в своем составе содержат установленные должным образом нормы действующего на сегодня законодательства о труде, а также нормативными локальными актами, периодически и вовремя и в абсолютных размерах выплачивать каждому сотруднику оплату труда, а каждый сотрудник в свою очередь обязуется, безусловно, выполнять установленную этим договором трудовую функцию, выполнять ПТВР.

При официальном приеме на постоянное место осуществления трудовой деятельности в какую-либо определенную компанию необходимо обязательно пройти установленный ныне действующим законодательством, нормативами и руководителем данной компании испытательный срок, который фактически не может быть более 3 месяцев. Приказ, объявляемый каждому принимаемому на работу сотруднику под его личную подпись в период в равном трем дням после непосредственного подписания соглашения, является официальным основанием приема сотрудника на работу в компанию.

Работодателю также нужно предоставлять официально заверенную его должным образом копию по запросу сотруднику. Фактический допуск к новому виду трудовой деятельности к компании признается вне какой-либо зависимости от надлежащего официального оформления процесса приема на работу.

В данном случае компании надлежит обязательно оформить письменный договор с сотрудником до 3-х дней после фактического его допуска к работе.

Современный работодатель или специалист по охране труда инструктирует вновь принятого в компанию сотрудника, ознакомливает его с различными нормативными внутренними документами.

На практически каждом предприятии может быть пятидневная, шести дневная рабочая

неделя либо же может быть применен сменный рабочий режим с общим учетом трудового времени осуществления трудовой деятельности.

При использовании сменного графика деятельности начальник обязательно осуществляет утверждение, заблаговременное доведение сформированных графиков трудовой деятельности (сменности) до всех внесенных в график работников. При этом отметим, что «графики сменности – приложение к ПТВР».

В созданном графике посменно чередуются все работающие в конкретном подразделении работники. При этом отметим, что в графике одна смена постоянно переходит в следующую в полном соответствии с сформированным графиком сменности.

До непосредственного прихода каждого очередного сменщика практически запрещено оставление закрепленного за работником рабочего места. При его фактическом отсутствии на закрепленном рабочем месте по определенным причинам такому сотруднику необходимо обязательно сообщить своему непосредственному руководителю об этом, а последнему, в свою очередь, своевременно найти соответствующую замену данному сотруднику.

Каждый принятый на работу в компанию работник вправе сделать установленный законодательно часовой перерыв, предназначенный для отдыха и питания. Отметим, что в общее время трудового времени обеденные перерывы не входят. При этом каждый работник имеет законное право на использование такого перерыва по своему усмотрению.

При этом отметим, что если при установленной посменной трудовой деятельности условия осуществляемого производства в полном объеме не дают реальной возможности такого отведенного перерыва, работнику можно отдохнуть, принять пищу в течение времени рабочей смены.

На практически каждом предприятии устанавливается необходимый порядок, в полном соответствии с которым все сотрудники должны в полной мере отмечаться по началу выполнения трудовой деятельности и завершению полного рабочего дня.

Непосредственное руководство компании и практически все работающие в компании сотрудники проходной делают соответствующие пометки или записи. Работник, явившийся на место осуществления трудовой деятельности в состоянии различной степени опьянения, практически не допускается к осуществлению трудовой деятельности в данный день. Помимо этого, оформляется должным образом письменное согласие непосредственного руководителя на неявку конкретного сотрудника в смену при фактическом наличии тех или иных сложившихся обстоятельств, кроме практически непреодолимых.

В различных случаях работающему в компании сотруднику обязательно нужно за сутки различными средствами и методами предупреждать своего непосредственного работодателя о том, что сотрудника не будет на трудовом месте. Считается практически неправомерно отсутствие сотрудника компании без согласия своего непосредственного руководителя.

Также практически недопустим отрыв работающих сотрудников от исполнения возложенных на него трудовых обязанностей, снятие с закрепленного на нем осуществления трудовой деятельности на различные непроизводственные мероприятия, кроме предусмотренных законодательно случаев.

Согласно действующего законодательства «на один час сокращают рабочий день перед праздниками, при этом 28 календарных дней составляет минимальный период оплачиваемого ежегодного отпуска» [1].

Каждое современное предприятие должно также давать дополнительные 9 календарных дней к основному отпуску для работающих сотрудников, осуществляющих трудовую деятельность во вредных условиях труда, согласно утвержденному нормативно перечню наименований профессий и должностей, а также соответствующих рабочих мест в рассматриваемом в данном исследовании автосалоне.

Возложенные на сотрудников обязанности в рамках непосредственного создания наиболее благоприятных трудовых условий в рассматриваемой в исследовании компании ООО «Лана-Сервис» переходят на основного работодателя.

Каждый современный работодатель обязан в полном объеме обеспечить следующий перечень:

- обеспечение безопасности сотрудникам при применении различного рода сырья и материалов;
- сертифицированные должным образом СКЗ и СИЗ всех работающих сотрудников;
- выдача и приобретение всех необходимых сертифицированных средств СИЗ, которые призваны обезвреживать смывающие средства, сотрудникам, непосредственно осуществляющим трудовую деятельность во вредных и опасных условиях труда, а помимо этого в осуществлении трудовой деятельности, проводимой в особых температурных условиях или достаточно тесно связанных с загрязнением. Работников анализируемой в исследовании компании обеспечивают СИЗ, спецодеждой, перчатками, теплой обувью в зимнее время, при сварочных работах и пр.
- обязательное законодательно закрепленное социальное страхование работающих в компании работников от различных возможных профессиональных заболеваний и различных несчастных случаев на осуществляемом производстве.

Список литературы:

1. Добротворский, И. Л. Эффективные технологии управления персоналом [Текст]: учебник / И. Л. Добротворский. – Москва, 2018. – 496 с.