

государственное казённое специальное (коррекционное) образовательное учреждение
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными
возможностями здоровья «Дошкольный детский дом №9»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Первичной профсоюзной организации
Кожина О.А.

от «29» 01 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор детского дома

Е.Е. Побейпеч
от «29» 01 2021г.

ПРОГРАММА ПРОВЕДЕНИЯ ВВОДНОГО ИНСТРУКТАЖА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Проведения вводного инструктажа по охране труда (в соответствии с ГОСТ 12.0.2004-2015 «организация обучения безопасности труда»)

Программа вводного инструктажа должна в обязательном порядке информировать работника о профессиональных рисках на его рабочем месте, о его обязанностях по охране труда и ответственности.

	Наименование темы	Кол-во мин
1	Общие сведения об организации, численность и характерные особенности деятельности. Расположение основных подразделений, служб, вспомогательных помещений.	15
2	Основные положения законодательства о труде и об охране труда:	10
2.1.	Индивидуальный трудовой договор, рабочее время и время отдыха. Гарантии и компенсации. При необходимости регламентация труда женщин или лиц моложе 18 лет.	10
2.2.	Правила внутреннего трудового распорядка, трудовая дисциплина. Ответственность за нарушение правил внутреннего трудового распорядка	10
3	Организация работы по охране труда. Условия труда. Опасные и вредные производственные факторы, характерные для данного производства. Методы и средства предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний: средства коллективной защиты, плакаты, знаки безопасности, сигнализация. Основные требования по предупреждению электротравматизма.	10
4	Общие обязанности работника по охране труда. Общие правила поведения работников на территории организации, в производственных и вспомогательных помещениях.	10
5	Основные требования производственной санитарии и личной гигиены	15
6	Средства индивидуальной защиты (СИЗ). Порядок и нормы выдачи СИЗ, сроки носки.	5
7	Обстоятельства и причины отдельных характерных несчастных случаев, острых отравлений, аварий, пожаров, происшедших в организации и на других аналогичных производствах из-за нарушения требований безопасности и охраны труда.	10
8	Пожарная безопасность. Требования пожарной безопасности к содержанию помещений; порядок действий персонала при пожаре.	10
9	Несчастные случаи: квалификация несчастных случаев на производстве; причины несчастных случаев; действия работников при возникновении несчастного случая.	10
10	Первая помощь пострадавшим.	30
11.	Электробезопасность: предупреждение	15
	ИТОГО:	2ч 40м

государственное казённое специальное (коррекционное) образовательное учреждение
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными
возможностями здоровья «Дошкольный детский дом №9»



Вводный инструктаж в ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» г. Ставрополь

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Вводному инструктажу по охране труда в соответствии с Порядком обучения по охране труда подлежат все вновь устраивающиеся на работу в Центр, либо в его обособленные подразделения.

1.1.1. Для всех принимаемых на работу лиц, работодатель (или уполномоченное им лицо), посредством специалиста по охране труда, обязан организовать проведение вводного инструктажа по охране труда.

1.2. Все принимаемые на работу лица, а также командированные в Центр и его обособленные подразделения, работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в Центре или его обособленных подразделениях, производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности Центра и его обособленных подразделениях, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист Центра по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

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

1.4. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы (п. 3, ст. 37 Конституция РФ).

1.5. Кроме вводного инструктажа по охране труда проводятся первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

1.6. Проведение инструктажей по охране труда включает в себя ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами, изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах Центра, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации, а также применение безопасных методов и приемов выполнения работ.

1.7. Инструктаж по охране труда завершается устной проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы лицом, проводившим инструктаж.

1.8. Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей (в установленных случаях — в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа

Охрана и укрепление здоровья людей — дело первостепенной важности. Проблемы здоровья

должны рассматривать с широких социальных позиций. Оно определяется, прежде всего, условиями труда и быта, уровнем благосостояния.

2. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ УЧРЕЖДЕНИИ

2.1. Государственное казённое специальное (коррекционное) образовательное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья «Дошкольный детский дом №9» Местонахождение учреждения: г. Ставрополь, ул. Дзержинского д.4-А. Главная задача МКУГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» — оказание социальных услуг гражданам, нуждающимся в социальном обслуживании в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края.

Членами трудового коллектива ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» (далее — учреждение) могут быть граждане, достигшие восемнадцатилетнего возраста.

3. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

Основной Федеральный закон в области охраны труда - Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - Кодекс).

Работодатель имеет право принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

К локальным нормативным актам в области охраны труда относятся: стандарты организации, инструкции по охране труда, коллективный договор, приказы, положения, правила внутреннего трудового распорядка и т. п.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности;
- место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации;
- конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать

наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в

случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового Кодекса РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового Кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). При приеме на работу (до подписания трудового договора)

работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

4.2. Испытание при приеме на работу: При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В период испытания на работника распространяются положения ТК РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Срок испытания не может превышать трех месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня, с указанием причин, послуживших

основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Работодатель обязан:

- отстранить от работы (не допускать к работе) работника появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан:

- если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. 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 настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

4.2. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 Трудового Кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 Трудового Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 Трудового Кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 Трудового Кодекса);
- 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 Трудового Кодекса);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая ст. 74 Трудового Кодекса);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая ст. 73 Трудового Кодекса);
- 9) отказ работника от

перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая ст. 72.1 настоящего Кодекса);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 Трудового Кодекса); 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 Трудового Кодекса). Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными закон

5. ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами. Дать работнику прочитать Правила внутреннего распорядка Режим рабочего времени

5.1. В соответствии с действующим законодательством для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью - 40 часов с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

5.1.1. Устанавливается следующий режим рабочего времени и времени перерыва в работе для отдыха и приема пищи: При 40-часовой рабочей неделе время начала работы 8-00, время окончания работы 17-00.

Время начала перерыва на обед с 12-00 до 13-00

Перерыв не включается в рабочее время, работник может использовать его по своему усмотрению.

5.2. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как, при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.3. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.4. В Учреждении ведется табельный учет рабочего времени.

5.5. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) производится в случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации. Такое привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника на основании приказа директора.

5.6. Работа перед началом и после окончания рабочего времени, во время регламентированных перерывов, в выходные и праздничные дни, производится по письменному согласованию с работодателем (его представителем).

5.7. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в Учреждении нерабочими являются следующие праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - День Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.8. Для обеспечения оптимальной работоспособности и сохранения здоровья работников Учреждения, в связи с работой на ПЭВМ по считыванию, вводу информации устанавливаются перерывы в работе через 2 часа от начала работы в первой и во второй половинах дня продолжительностью 15 минут каждый. Время перерыва засчитывается в общее рабочее время.

5.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.10. Охрана труда женщин и лиц моложе 18 лет.

5.10.1. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

5.10.2 Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

5.10.3. Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

5.10.4. Женщинам разрешается поднимать и переносить тяжести вручную:

- постоянно в течение рабочей смены — массой не более 7 кг,
- периодически (до 2 раз в час) при чередовании с другой работой - массой не более 10 кг.

5.10.5. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

5.10.6. С лицами, достигшими возраста 16 лет допускается заключение трудового договора.

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

5.10.7. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет — 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет — 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет — 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет — 4 часа.

5.10.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.10.9. Подростки до 16 лет к погрузо-разгрузочным работам не допускаются. Юношам в возрасте от 16 до 17 лет разрешается поднимать и переносить тяжести вручную:

- постоянно в течении рабочей смены — до 4 кг;
- периодически (до 2 раз в час) при чередовании с другой работой — до 20 кг (для 16-летних) и 24 кг (для 17-летних).

5.10.10. Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

5.10.11. Перечень работ, на которых запрещается применение труда женщин и работников в

возрасте до 18 лет установлен Правительством Российской Федерации.

6. ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИЯ

6.1. Компенсации — денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей.

6.2. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации каждый работник имеет право на компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

- 6.2.1. Размеры компенсаций работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда
- > выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
 - > нерабочие праздничные дни;
 - > отпуск.

За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Для применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение.

Если по истечении двух дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕСОБЛЮЖДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ПРАВИЛ И ИНСТРУКЦИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА.

Лица, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и трудовыми договорами, или препятствующие деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

На административных лиц и юридическое лицо возможно наложение штрафных санкций органами надзора.

8. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА.

Обеспечение соблюдения в Учреждении требований безопасности труда возлагается на заведующего, структурных подразделений, которые несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность за нарушения требований охраны труда и техники безопасности работниками

Безопасность труда определяется:

- квалификацией работника;
- ответственностью каждого работника за создание безопасных условий труда и личную безопасность;
- созданием администрацией безопасных условий труда.

В организации по инициативе работодателя и (или) работников либо их представительного органа может быть создана комитет (комиссия) по охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители работодателя и уполномоченный работниками представитель. В настоящий момент данные структуры не созданы.

ОПАСНЫЕ И ВРЕДНЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ФАКТОРЫ.

Вредный производственный фактор - фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работников при определенных условиях (интенсивность, длительность и др.) может вызвать профессиональное заболевание, временное или стойкое снижение работоспособности, повысить частоту соматических и инфекционных заболеваний, привести к нарушению здоровья потомства.

Опасный фактор рабочей среды. К опасным факторам рабочей среды относится фактор среды и

трудового процесса, который может быть причиной острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья, смерти. В зависимости от количественной характеристики и продолжительности действия отдельные вредные факторы рабочей среды могут стать опасными.

Опасные и вредные производственные факторы (ГОСТ 12. 0. 003-74) подразделяются на четыре группы: физические, химические, биологические и психофизиологические.

Основными опасными и вредными производственными факторами на рабочих местах в Учреждении могут явиться поражение электрическим током, тяжесть, напряженность трудового процесса, недостаточная естественная и искусственная освещенность на рабочем месте, работа лифтового хозяйства

В Учреждении утверждается перечень работ и профессий, к которым предъявляются дополнительные требования безопасности.

В помещениях Учреждения имеются зоны, относящиеся к потенциально опасным производственным факторам.

Факторы риска в деятельности:

профессиональные факторы, которые неблагоприятно действуют на состояние их здоровья:

- 1) физические;
- 2) химические;
- 3) биологические;
- 4) психологические.

Физические факторы риска. К этим факторам относятся:

- физическое взаимодействие с клиентом;
- воздействие высоких и низких температур;
- действие различных видов излучений;
- нарушения правил эксплуатации электрооборудования.

Физическое взаимодействие с клиентом. В данном случае подразумеваются все мероприятия, связанные с транспортировкой и перемещением клиентов. Они являются основной причиной травм, болей в спине, развития остеохондроза у социальных работников

Воздействие высоких и низких температур. Избежать неблагоприятного воздействия высоких и низких температур (ожогов и переохлаждений) в связи с выполнением манипуляций позволит реализация любого вмешательства строго по алгоритму действий.

Действие излучений. Высокие дозы радиоактивного облучения смертельны. Небольшие дозы приводят к заболеваниям крови, возникновению опухолей (прежде всего костей и молочных желез), нарушению репродуктивной функции, развитию катаракты. Источниками излучения в ЛПУ являются электрические аппараты, сканеры и приборы сцинтиграфии, ускорители (аппараты лучевой терапии) и электронные микроскопы. В медицине также широко используются препараты радиоактивных изотопов, применяемых для диагностики и лечения ряда заболеваний.

Чтобы защититься от вредных излучений, следует находиться на как можно дальнем расстоянии от их источников, носить индивидуальные средства защиты. При нахождении рядом с источником излучения все манипуляции нужно выполнять по возможности быстро. Оказывать физическую поддержку клиенту во время рентгенологического исследования или лечения можно только в случае крайней необходимости. Беременность работника является противопоказанием для подобного рода услуг.

Для профилактики их повреждающего действия на человеческий организм необходимо соблюдать технику безопасности при работе с соответствующими приборами.

Нарушения правил эксплуатации электрооборудования. В своей работе социальные работники часто пользуются электроприборами. Поражения электрическим током (электротравмы) связаны с неправильной эксплуатацией оборудования или его неисправностью.

Химические факторы риска. В учреждении работники подвергается воздействию разных групп токсичных веществ, содержащихся в дезинфицирующих, моющих средствах, лекарстве иных препаратах.

Наиболее частым проявлением побочного действия токсичных веществ является профессиональный дерматит — раздражение и воспаление кожи различной степени тяжести. Помимо него токсичные

вещества вызывают повреждение других органов и систем. Токсичные и фармацевтические препараты могут воздействовать на органы дыхания, пищеварения, кроветворения, репродуктивную функцию. Особенно часты различные аллергические реакции вплоть до развития серьезных осложнений в виде приступов бронхиальной астмы, отека Квинке и т.п.

Соблюдение профилактических мер уменьшает вред от воздействия токсичных веществ

Психологические факторы риска. В работе медицинской сестры важное значение имеет режим эмоциональной безопасности. Работа, связанная с уходом за клиентами, требует особой ответственности, большого физического и эмоционального напряжения. Психологические факторы риска в работе мед. работника могут приводить к различным видам нарушения психоэмоционального состояния.

Психоэмоциональное напряжение. Психоэмоциональное напряжение работника связано с постоянным нарушением динамического стереотипа и систематическими нарушениями суточных биоритмов, связанных с работой в разные смены (день-ночь). Кроме того, к психологическим факторам риска относятся: опасение профессионального инфицирования, частые ситуации, связанные с проблемами общения (обеспокоенные пациенты).

Стресс и нервное истощение. Постоянный стресс ведет к нервному истощению — потере интереса и отсутствию внимания к людям, с которыми работает мед. работник. Нервное истощение характеризуется следующими признаками:

- физическое истощение: частые головные боли, боли в пояснице, снижение работоспособности, ухудшение аппетита, проблемы со сном (сонливость на работе, бессонница ночью);

- эмоциональное перенапряжение: депрессии, чувство беспомощности, раздражительность, замкнутость;

- психическое напряжение: негативное отношение к себе, работе, окружающим, ослабление внимания, забывчивость, рассеянность.

Тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда. Работа в опасных (экстремальных) условиях труда не допускается, за исключением ликвидации последствий аварий, проведения экстренных работ для предупреждения аварийных ситуаций.

На тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда запрещается применение труда женщин и лиц моложе 18 лет, а также лиц, которым указанные работы противопоказаны по состоянию здоровья.

Оптимальные и допустимые условия труда. Исходя из гигиенических критериев условия труда подразделяются на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

9. МЕТОДЫ И СРЕДСТВА ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ И ПРОФЗАБОЛЕВАНИЙ

Средства коллективной защиты в зависимости от назначения подразделяются на классы:

средства защиты от повышенного уровня различных видов излучений;

нормализации воздушной среды; нормализации освещения помещений и рабочих мест;

защиты от повышенного уровня вибрации; защиты от повышенного ультра- и инфразвука; защиты от электрического тока и повышенного уровня статического электричества;

- защиты от воздействия механических факторов;

- защиты от химических факторов;

- защиты от биологических факторов;

- защиты от падения с высоты;

- защиты от пониженных и повышенных температур, температурных перепадов воздуха и оборудования.

Средства защиты работников должны обеспечивать предотвращение или уменьшение действия опасных и вредных производственных факторов.

Средства коллективной защиты работников конструктивно должны быть соединены с производственным оборудованием или элементами управления таким образом, чтобы, в случае необходимости, возникло принудительное действие средства защиты.

Средства защиты разделяют на устройства: оградительные; предохранительные; тормозные; автоматического контроля и сигнализации; дистанционного управления; знаки безопасности.

Плакаты и знаки безопасности изготавливаются в соответствии с требованиями ГОСТ 12.4.026-2001 «Цвета сигнальные, знаки безопасности и разметка сигнальная. Назначение и правила применения. Общие технические требования и характеристики. Методы испытаний».

По характеру применения плакаты могут быть постоянными или переносными.

Плакаты и знаки безопасности применяют:

- для запрещения действий (запрещающие плакаты);
- для предупреждения об опасности (предупреждающие плакаты и знаки);
- для разрешения определенных действий только при выполнении конкретных требований безопасности труда (предписывающие плакаты);
- для указания местонахождения различных объектов, устройств (указательные плакаты).

Кроме указанных выше, применяются также знаки пожарной безопасности, эвакуационные знаки и знаки медицинского и санитарного назначения.

В качестве сигнальных элементов для предупреждения об опасности должны применяться: звуковые; световые; цветные сигнализаторы, которые устанавливаются в зоне видимости и слышимости обслуживающего персонала и их сигналы должны быть различимы в производственной обстановке.

Сигнальные лампочки и другие светосигнальные устройства должны иметь знаки и надписи, указывающие значения сигналов.

Части производственного оборудования, представляющие опасность для работников и которые по техническим причинам не могут быть ограждены, должны быть окрашены в сигнальные цвета по ГОСТ 12.4.026-2001 «Цвета сигнальные, знаки безопасности и разметка сигнальная. Назначение и правила применения. Общие технические требования и характеристики. Методы испытаний».

Для световой сигнализации применяются следующие цвета:

- красный для запрещающих и аварийных сигналов, для предупреждения о перегрузках, неправильных действиях, опасности, состоянии, требующем немедленного вмешательства;
- желтый для привлечения внимания (предупреждения о достижении предельных значений, о переходе на автоматическую работу);
- зеленый для сигнализации безопасности (нормального режима работы оборудования, разрешения на начало действия и т.п.);
- синий применяется в специальных случаях, когда не могут быть применены красный, желтый или зеленый цвета.

Смысловое значение, область применения сигнальных цветов и соответствующие им контрастные цвета, приведены в таблице №1.

Таблица №1

СИГНАЛЬНЫЙ ЦВЕТ	СМЫСЛОВОЕ ЗНАЧЕНИЕ	ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ	КОНТРАСТНЫЙ ЦВЕТ
Красный	Непосредственная опасность	Запрещение опасного поведения или действия	Белый
		Обозначение непосредственной опасности	
	Аварийная или опасная ситуация	Сообщение об аварийном отключении или аварийном состоянии оборудования (технологического процесса)	
Желтый	Пожарная техника, средства противопожарной защиты, их элементы	Обозначение и определение мест нахождения пожарной техники, средств противопожарной защиты, их	Черный
	Возможная опасность	Обозначение возможной опасности, опасной ситуации	
			Предупреждение, предостережение о возможной
Зеленый	Безопасность, безопасные условия	Сообщение о нормальной работе оборудования, нормальном состоянии	Белый
	Помощь, спасение	Обозначение пути эвакуации, аптек, кабинетов, средств по оказанию первой медицинской помощи	
Синий	Предписание во избежание опасности	Требование обязательных действий в целях обеспечения безопасности	
	Указание	Разрешение определенных действий	

10. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ ЭЛЕКТРОТРАВМАТИЗМА.

10.1. Каждый работник должен знать, что электрический ток представляет собой скрытый вид опасности. При прикосновении к токоведущим частям оборудования или оголенным проводам, находящимся под напряжением, человек может получить электротравму (частичное поражение током) или электрический удар (поражение организма в целом при параличе дыхания или сердца, или того и другого одновременно при параличе нервной системы, мышц грудной клетки и желудочков сердца).

10.2. Во избежание поражения электрическим током необходимо соблюдать следующие правила:

- не прикасаться к арматуре общего освещения, электрическим проводам, к незаизолированным и не огражденным токоведущим частям электрических устройств, аппаратов и приборов (розеток, патронов, переключателей, рубильников, предохранителей и др.);
- в случае обнаружения нарушения изоляции электропроводок, открытых токоведущих частей электрооборудования или нарушения заземления оборудования немедленно сообщить об этом администрации;

- не наступать на переносные электрические провода, лежащие на полу. Не снимать ограждения и защитные кожухи с токоведущих частей оборудования, аппаратов и приборов; не открывать двери электрораспределительных шкафов (щитов), не класть в них никаких предметов (например, ключей от помещений);
- запрещается использовать в помещениях переносные электронагревательные приборы (электрочайники, электрокипятильники, электроплитки и т. д.)
- не производить самостоятельно ремонт электрооборудования, аппаратов, приборов, светильников, замену электроламп и электрозащиты (плавких предохранителей), чистку электросветильников. Эти работы должны выполнять только специалисты-электрики;
- при перерыве в подаче электроэнергии и уходе с рабочего места, хотя и на короткое время, обязательно выключать оборудование (механизмы), на котором выполнялась порученная работа.

11 .ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ И ЛИЧНОЙ ГИГИЕНЫ.

11.1. Все работники должны соблюдать правила личной гигиены:

- во время работы (в зависимости от условий труда) пользоваться спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

11.2. Принимать пищу только в предназначенных для этой цели местах, отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям. Прием пищи на рабочем месте запрещается.

11.3. Для обеспечения санитарно-бытовых удобств, работающих в учреждении, должны быть оборудованы:

- комната (место) для отдыха;
- гардеробы (шкафы, вешалки и др.) для хранения одежды и личных вещей, умывальники;
- помещения для личной гигиены женщин;
- ответственность за соблюдение правил личной гигиены и содержание рабочего места в надлежащем состоянии несет каждый работник Центра и его обособленных подразделений.

11.4. На каждом рабочем месте должны быть созданы необходимые санитарногигиенические условия труда в соответствии с нормативами. Этими нормами регламентируются необходимые для здоровья и благоприятного труда площадь и объем производственных помещений, освещение и отопление, метеорологические условия (температура, влажность, давление воздуха), шум и вибрация, содержание пыли в воздухе.

11.5. Освещение помещений может быть естественным и искусственным. Искусственное освещение бывает: общее, местное и комбинированное. Требования к освещению: достаточная освещенность рабочих поверхностей, рациональное направление света на них, отсутствие резких теней и бликов на рабочих местах (поверхностях). Хорошее освещение рабочего места — один из важных факторов благоприятных и безопасных условий труда.

11.6. Назначение и использование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты

11.7. Все работники, занятые на работах с вредными условиями труда, включая температурные воздействия, загрязнения, обеспечиваются бесплатно, по установленным нормам спецодеждой, спецобувью, смывающими и обезвреживающими средствами и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ). Спецодежда должна выдаваться работающим в установленные сроки и соответствовать Техническому регламенту Таможенного союза, соответствующим стандартам. Работа без предусмотренных нормами спецодежды и других СИЗ запрещается.

11.8. Спецодежда работающих должна подвергаться своевременному ремонту и стирке. Порядок выдачи, пользования и ухода за спецодеждой должен регулироваться специальной инструкцией в соответствии с особенностями производства.

11.9. Спецодежда, спецобувь и другие СИЗ являются собственностью Центра и подлежат возврату при увольнении, переводе на другую работу, по окончании сроков носки.

11.10. Администрация Центра должна вести учет выдачи спецодежды, спецобуви и других СИЗ на каждого работника отдельно в личных карточках учета выдачи.

12. ПОРЯДОК РАССЛЕДОВАНИЯ И ОФОРМЛЕНИЯ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

12.1. Расследованию в порядке, установленном ст. 228—229.3 Трудового кодекса и Положения об особенностях расследования несчастных случаев в отдельных отраслях и организациях (далее — установленный порядок расследования), подлежат события, в результате которых работниками или другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, были получены увечья или иные телесные повреждения (травмы), в т. ч. причиненные другими лицами, включая:

- тепловой удар;
- ожог; обморожение;
- утопление;
- поражение электрическим током (в т. ч. молнией);
- укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми;
- повреждения травматического характера, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, и иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием на пострадавшего опасных факторов, повлекшее за собой необходимость его перевода на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо его смерть (далее — несчастный случай),

происшедшие:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;
- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;
- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);
- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

В установленном порядке расследуются также несчастные случаи, происшедшие с работодателями — физическими лицами и их полномочными представителями при непосредственном осуществлении ими трудовой деятельности либо иных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работниками.

Расследуются в установленном порядке, квалифицируются, оформляются и учитываются в соответствии с требованиями ст. 230 Трудового кодекса и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях как связанные с производством несчастные случаи, происшедшие с работниками или другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя (его представителя), а также осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

12.2. О каждом несчастном случае пострадавший или очевидец должен сообщить

мертвыми только по отсутствию таких признаков жизни, как дыхание или пульс. Это может определить только врач.

14.4. Помощь при поражении электрическим током.

Необходимо как можно быстрее освободить пострадавшего от контакта с токонесущими предметами. Наиболее верный и простой способ - отключение электросети при помощи рубильника, выключателя путем разъема штепсельного соединения или вывертывания предохранителей. Если этими приемами отключить электропитание невозможно, следует перерубить провода (каждый отдельно) топором или другим предметом с изолирующей ручкой.

Человек, оказывающий помощь, не должен касаться ни токоведущих частей, ни пострадавшего, находящегося в контакте с этими частями. Это правило нужно соблюдать всегда, независимо от того, отключены или нет токоведущие части.

В том случае если невозможно отключить электроток перечисленными способами, пострадавшего следует отделить от токоведущих предметов путем оттягивания за одежду или любую часть тела, обязательно надев при этом диэлектрические перчатки и галоши. Провод, упавший на человека, можно отбросить сухой палкой, доской или другим предметом, не проводящим электрический ток.

Отделение пострадавшего от токоведущих частей при напряжении свыше 1000В производится изолирующими клещами или другими специальными приспособлениями, рассчитанными на соответствующее напряжение. При этом человек, оказывающий помощь, должен обязательно надеть боты и диэлектрические перчатки.

Как только пострадавший будет отделен от контакта с электросетью, необходимо приступить к оказанию первой помощи непосредственно на месте происшествия. Пострадавшего укладывают на спину и проверяют наличие дыхания и пульса. Наличие дыхания устанавливают по движению грудной клетки. Наличие пульса определяют путем ощупывания лучевой артерии у основания большого пальца руки или сонной артерии на шее с правой или левой стороны кадыка.

Отсутствие пульса свидетельствует об остановке сердца. При остановке сердца и отсутствии дыхания срочно приступают к непрямому массажу сердца и проведению искусственной вентиляции легких.

Искусственную вентиляцию легких рекомендуется проводить способом «изо рта в рот». Для этого на рот пострадавшего накладывают кусок марли или носовой платок, и оказывающий помощь, приложившись через них своим ртом ко рту пострадавшего, форсированно вдыхает в него воздух с частотой 10-15 выдохов в минуту.

Непрямой массаж сердца заключается в том, что оказывающий помощь опирается на нижнюю половину груди пострадавшего ладонями кистей рук, положенных одна на другую, и производит ритмичные надавливания на грудную клетку 60-70 раз в минуту. Эффективность массажа сердца контролируется по пульсовым толчкам на лучевой или сонной артериях, которые совпадают с массажными движениями. Одновременно с массажем сердца делают искусственное дыхание «изо рта в рот». В течение каждых 5 мин массажа следует контролировать по пульсу, не появились ли самостоятельные сокращения сердца после прекращения массажных движений.

Искусственное дыхание и массаж сердца необходимо производить непрерывно до прибытия врача. Эти мероприятия могут производить несколько человек, сменяя друг друга.

14.5. Помощь при кровотечениях.

Наружное кровотечение возникает при различных ранениях, сопровождающихся повреждением артериальных и венозных сосудов. Наиболее опасно артериальное кровотечение, при котором кровь вытекает быстро, пульсирующей струей и имеет алую окраску. Венозное кровотечение, даже если оно сильное, характеризуется «наплыванием» крови из глубины раны и отсутствием пульсации; кровь темно-красного цвета с синюшным оттенком.

При кровотечении нельзя терять ни минуты, в том числе на поиски стандартных средств для остановки кровотечения. Самым первым по очередности и самым простым способом является пальцевое прижатие кровоточащего сосуда или тампонада раны. Оказывающий помощь пальцем или кулаком прижимает непосредственно то место, откуда вытекает кровь, и держит их до тех пор, пока не остановится кровотечение или пока не будут применены другие способы его остановки. Желательно (но необязательно) использование стерильных тампонов, которые следует положить на рану, и через них производить пальцевое прижатие кровоточащего сосуда.

В случае не очень сильного кровотечения тампон, положенный на рану, можно туго прибинтовать к пораженной части тела и таким образом добиться полной остановки кровотечения. Этот метод называется методом «давящей повязки», он оказывается почти всегда достаточным для остановки кровотечения.

К наложению кровоостанавливающего жгута нужно прибегать как можно реже и только в тех случаях, когда оказываются неэффективны все другие способы остановки кровотечения. Место наложения жгута выбирают таким образом, чтобы оно оказалось расположенным ближе к сердцу по отношению к месту расположения раны.

Конечность перед наложением жгута поднимают вверх и удерживают в таком положении несколько минут для того, чтобы произошел отток крови, затем на предполагаемое место наложения жгута помещается прокладка из любой мягкой ткани и жгут накладывается с таким усилием, чтобы прекратилось кровотечение.

14.6 Помощь при обмороке.

Обморок - это потеря сознания в результате острого малокровия головного мозга. Обморок может возникать вследствие переутомления на фоне физического или морального (эмоционального) перенапряжения, при недоедании, сильном испуге. Иногда обморок имеет место при приеме лекарственных средств, понижающих артериальное давление. Развитию обморока способствуют перегревание, работа в душном, плохо вентилируемом помещении.

При обмороке человек бледнеет, может учащаться дыхание, пульс становится слабым, потеря сознания длится от нескольких секунд до 20-30 мин. При длительном глубоком обмороке могут появиться судороги. Очень часто люди чувствуют приближение обморока и успевают пожаловаться на плохое самочувствие.

Помощь заключается в том, что пострадавшего укладывают так, чтобы голова оказалась ниже туловища и ног. Шея и грудь освобождаются от стесняющей одежды, лицо опрыскивают холодной водой, дают подышать нашатырным спиртом. При восстановлении сознания не следует спешить с разрешением садиться или встать.

14.7. Помощь при отравлении газами.

Отравление газом чаще всего наблюдается при пожарах, при неисправностях печного отопления; иногда к тяжелым отравлениям может привести пребывание в закрытом помещении, куда поступают выхлопные газы от двигателей внутреннего сгорания (угарный газ).

Отравление бытовым газом (пропан-бутан) наступает при неисправности газопроводов или утечке газа.

Во всех случаях отравления газом наступает кислородная недостаточность. В случае если сохранено сознание, пострадавший жалуется на сильную головную боль, головокружение, тошноту. При более тяжелом отравлении наступают галлюцинации с бредом, иногда к этому присоединяется рвота. Кожа приобретает багрово-синюшную окраску. При крайней степени отравления пострадавший теряет сознание, наступают расстройства дыхания и сердечной деятельности, что может привести к смерти.

Помощь состоит в возможно более быстром удалении пострадавшего из отравленной атмосферы. Больному желательно обеспечить ингаляцию кислородом (из кислородной подушки), положить на голову пузырь со льдом. При остановке дыхания и сердца - производить искусственную вентиляцию легких и непрямой массаж сердца.

14.8. Помощь при ожогах.

Ожоги возникают в результате действия на ткани тела горючих жидкостей или пламени (термические ожоги) или вследствие попадания на покровы тела агрессивных сред: кислот или щелочей (химические ожоги).

Различают 4 степени ожогов: 1-я степень - покраснение кожи; 2-я степень - покраснение кожи с образованием пузырей; 3-я степень - выгорание кожи; 4-я степень - выгорание кожи и более глубоко лежащих тканей вплоть до костей.

При термических ожогах следует как можно быстрее применить местное охлаждение холодной водой из-под крана, при помощи пузырей со льдом или путем применения специальных криопакетов в течение 15--20 мин. Не следует вскрывать или удалять пузыри и производить какие-либо манипуляции с ожоговой поверхностью.

На область ожога накладывают марлевую повязку, которую можно смочить антисептической жидкостью (раствором фурацилина, 2%-ным раствором марганцовокислого калия и т. п.) или в простейшем варианте - холодной водой.

При химических ожогах кислота смывается мыльной водой или 1-2%-ным раствором соды, а щелочь - раствором уксусной кислоты или лимонной кислоты.

14.9. Помощь при обморожениях.

Обморожения наступают при низких температурах окружающего воздуха. Обморожению способствуют высокая влажность, переутомление, истощение, тесная обувь или одежда.

Обмороженная часть тела теряет чувствительность, кожа приобретает бледносинюшную окраску. При распространенном обморожении могут наступить урежение пульса (менее 60 ударов в 1 мин), снижение артериального давления, потеря сознания и смерть.

Помощь заключается в том, что пострадавшего раздевают, а пораженную часть тела или всего человека помещают в теплую ванну с температурой воды 35-40°C. При остановке сердца и отсутствии дыхания необходимо производить искусственную вентиляцию легких и массаж сердца.

14.10. Помощь при ушибах.

На место ушиба накладывается тугая повязка с помощью бинта. После этого к нему прикладывается пузырь со льдом на 10-15 мин.

Помощь при растяжении связок. Заключается в создании покоя пораженной части тела путем наложения тугой бинтовой повязки либо с помощью шин. На место растяжения связок кладется пузырь со льдом на 10-15 мин.

14.11. Помощь при вывихах.

Вывих - это частичное или полное выхождение суставного конца кости из суставной впадины другой кости. Чаще других происходят вывихи в плечевом суставе (вывих плеча) и в тазобедренном суставе (вывих бедра).

Во всех случаях вывихов наблюдается заметное изменение формы сустава, которое легко обнаружить при сравнении с формой нормального симметричного сустава. Движения в вывихнутой части конечности более болезненны и ограничены. При оказании первой помощи не следует предпринимать попыток вправления вывиха до прибытия врача. Требуется обеспечить максимальное обездвижение вывихнутой кости с помощью шин или косынок.

14.12. Помощь при переломах.

Переломы костей конечностей определяются на глаз. В месте перелома изменяется форма конечностей, и они могут принимать совершенно необычное положение. При попытках движения обнаруживается ненормальная подвижность в тех частях, где нет сустава. Эти движения даже при минимальной амплитуде сопровождаются резкой болью. При переломах костей таза пострадавший не может поднять в положении лежа выпрямленную в коленном суставе ногу. При переломах ребер возникает резкая боль при дыхании, а глубокие вдохи сопровождаются треском, который слышит сам пострадавший и лицо, оказывающее помощь.

Характерным признаком переломов костей черепа является истечение сукровицы из ушей и носа. При падении с высоты часто встречаются переломы позвоночника. Этот вид переломов опасен ввиду возможного паралича ног. Помощь при переломах состоит в том, чтобы создать покой поврежденной части тела за счет использования шин или укладывания пострадавшего на носилки или топчан. Не следует до прибытия врача поднимать пострадавшего, заставлять его ходить или пытаться «вправить» перелом. При открытом переломе на рану следует положить стерильную повязку.

14.13. Все поступившие на работу должны пройти первичный (в дальнейшем повторный) инструктаж о способах оказания первой помощи пострадавшему, а также практическое обучение приемам освобождения от действия электрического тока и выполнения искусственного дыхания, знать места хранения (расположения) аптечки, необходимых приспособлений и средств для оказания первой доврачебной помощи, знать способы и телефоны вызова врачебной помощи (общегородской телефон 103). Организация инструктажа и обучение способам оказания первой помощи возлагается на инженера по охране труда.

15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.

15.1 Ответственность за нарушение требований охраны труда

15.2 Работники ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9», виновные в нарушении требований охраны труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, трудовыми договорами, либо препятствующие деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в порядке, установленном законом порядке.