Согласовано: Утверждено:

председатель ПК и.о. заведующего

МБДОУ №15 «Черемушка» МБДОУ №15 «Черемушка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.В. Коваль \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А. Ершова

Протокол № Приказ №

от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Программа**

вводного инструктажа по охране труда

**Тематический план вводного инструктажа**

|  |  |
| --- | --- |
| № | Наименование темы |
| 1 | Общие сведения об организации, ее характерные особенности. Политика и цели работодателя в области охраны труда |
| 2 | Основные положения законодательства по охране труда. |
| 3 | Правила внутреннего трудового распорядка организации, ответственность за нарушение правил |
| 4 | Общие правила поведения работающих на территории организации в производственных и вспомогательных помещениях. |
| 5 | Расположение производственных и вспомогательных помещений. Средства обеспечения производственной санитарии и личной гигиены. |
| 6 | Основные вредные и (или) опасные производственные факторы. Источники опасности, действующие на всех работников, находящихся на территории организации |
| 7 | Средства индивидуальной защиты. Порядок выдачи СИЗ |
| 8 | Обстоятельства и причины отдельных характерных несчастных случаев, аварий, пожаров, происшедших в организации и других аналогичных организациях из-за нарушения требований охраны труда |
| 9 | Порядок расследования и оформления несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Микроповреждения (микротравмы) на производстве |
| 10 | Действия работников при возникновении возможных аварийных ситуаций. Виды сигнализаций и звуковых оповещений при возникновении аварийных ситуаций |
| 11 | Оказание первой помощи пострадавшим |

1. **Общие сведения об организации, ее характерные особенности. Политика и цели работодателя в области охраны труда**

1.1. Общие сведения о ДОУ:

– полное наименование дошкольного образовательного учреждения Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №15 «Черемушка» комбинированного вида»;

–юридический адрес учреждения 164500 г. Северодвинск, Архангельской области, ул. Торцева 4 а;

– телефоны 8(8184) 56-33-15 /8 (8184) 56-95-00

– организационно-правовая форма – бюджетное учреждение.

 1.2. В своей деятельности ДОУ руководствуется законодательством Российской Федерации, постановлениями, распоряжениями Правительства Российской Федерации, иными локальными актами в сфере дошкольного образования.

 1.3. Дошкольное образование в детском саду осуществляется в соответствии с ФГОС дошкольного образования, Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

 1.4. Детский сад осуществляет образовательную деятельность, создает оптимальные условия для охраны и укрепления здоровья, физического и психического развития воспитанников.

 1.5. Режим работы организации – пятидневная рабочая неделя. Пребывание воспитанников в саду: с 07:00 до 19:00.

 1.6. На территории ДОУ находится три корпуса, здания включают в себя: пищеблок, медицинский кабинет, прачечную, склад чистого белья, склад продуктов, спортивный зал, музыкальный зал, бассейн, комнату «Сказок», кабинет учителя-логопеда, кабинет педагога-психолога, кабинеты администрации дошкольного учреждения, групповые и спальные комнаты.

1.7. Процессы, требующие повышенного внимания:

 – организация образовательной деятельности в спортивном, музыкальном зале;

 – приготовление пищи на технологическом оборудовании пищеблока;

 – электрощитовые.

 1.8. Медицинское обслуживание воспитанников обеспечивается медицинским персоналом, в том числе с привлечением учреждения здравоохранения, для работы которого ДОУ обеспечивает необходимые условия, предоставляет помещение, осуществляет контроль его работы в целях охраны и укрепления здоровья детей и работников.

1.9. Основные направления Политики в области охраны труда ДОУ:

● постоянное улучшение условий и охраны труда работников за счет совершенствования технологических процессов, разработки и внедрения мероприятий по улучшению условий труда;

● обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты;

● выполнение лечебно-профилактических мероприятий за счет работодателя;

● реализация установленных законодательством о труде компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

● обеспечение обязательного социального страхования работников;

● согласование принятых решений по вопросам охраны труда с представителем трудового коллектива;

● систематическое обучение, повышение квалификации и проверка знаний работников по вопросам охраны труда;

● распространение опыта работы по улучшению условий и охраны труда.

1. **Основные положения законодательства по охране труда.**

2.1. Трудовой договор.

 Заведующий ДОУ заключает с работником трудовой договор – соглашение, в соответствии с которым он 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 определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

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 – физического лица;

– 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 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 Трудовым Кодексом, иными 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, или соответствующим положением профессиональных стандартов;

– дата начала работы, а в случае, когда включается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

– 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 работодателя);

– гарантии и компенсации за 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);

– условия труда на рабочем месте;

– условие об обязательном социальном страховании работника;

– другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

 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 корпуса) и (или) о рабочем месте;

– об испытании;

– о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой или иной);

– об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договора 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;

– о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

 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 включённые 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 Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

 Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно: в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового Кодекса, 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 неопределённый срок.

 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

 Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового Кодекса.

 Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

 По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в данной организации допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на другую работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

 Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

 Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

 В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

 О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом.

 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), вакцинацию;

– при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

– не прошедшего в установленном порядке психиатрическое освидетельствование;

– 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 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.

 Основаниями прекращения трудового договора являются:

– соглашение сторон (статья 78 Трудового Кодекса);

– истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

– расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового Кодекса);

– расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 71 и 81 Трудового Кодекса);

– перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

– отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 Трудового Кодекса);

– отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового Кодекса);

– 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 статьи 73 Трудового Кодекса);

– отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового Кодекса);

– обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового Кодекса);

– нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового Кодекса).

 Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

 Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

 Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не предусмотрен Трудовым Кодексом или иными федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

 По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

 В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

 По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

 Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

– ликвидации организации;

– сокращения численности и штата работников организации;

– несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;

– неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

– однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

 ● прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течении рабочего дня (смены);

 ● появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

 ● разглашение охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

 ● совершения по месту хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

 ● установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

 ● совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

 ● совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

 ● представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

 Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.2. Рабочее время.

 Рабочее время – это время, в течение которого работник обязан выполнять порученную ему трудовую функцию, находясь на своем рабочем месте и подчиняясь внутреннему трудовому распорядку.

 В дошкольном учреждении установлена пятидневная рабочая неделя со следующей продолжительностью рабочего времени:

– для заведующего, его заместителей, бухгалтера, документоведа, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, старших воспитателей и воспитателей, педагога-психолога – 36 часов в неделю;

– для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;

– для учителя-логопеда – 20 часов в неделю;

– для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;

– для рабочего по КОЗ (территории) (мужчин) – 40 часов в неделю;

– для сторожей – среднемесячное количество часов согласно производственного календаря.

 Сокращенное рабочее время предусмотрено законодательством для отдельных категорий работников:

– для работников до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

– для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю;

– для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю;

– для работников, являющихся инвалидами I и II группы инвалидности – не более 35 часов в неделю.

 Неполное рабочее время устанавливается по соглашению сторон. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

– беременной женщины;

– одного из родителей (опекуна или попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;

– лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

 Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

 Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до 18 лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 Трудового Кодекса для лиц соответствующего возраста.

 По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 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.

 При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости 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.

 В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в праздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

 Накануне выходных дней продолжительность работы при пятидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

 Ночное время – с 22.00 до 06.00. За работу в ночное время работникам (сторожам) устанавливается доплата. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

 2.3. Время отдыха.

 Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

 Виды времени и отдыха (статья 107 Трудового Кодекса):

– перерывы в течение рабочего дня (смены);

– ежедневный (междусменный) отдых;

– выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

– нерабочие праздничные дни;

– отпуска.

 В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

 Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

 На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

 Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня.

 При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

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

 Виды отпусков:

– ежегодные отпуска основные и дополнительные;

– социальные отпуска (ученические, по уходу за ребенком);

– административные отпуска без сохранения заработной платы.

 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

 Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников составляет 28 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам:

– работникам с ненормируемым рабочим днем;

– работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

– работникам, трудящимся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним территориях;

– иным работникам, если условие о предоставлении им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска прописано в том или ином федеральном законе.

 В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

– время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового Кодекса;

– время отпусков по уходу за ребенком до достижения им, установленного законом возраста.

 В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

 До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

– женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

– работникам в возрасте до 18 лет;

– работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

 Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

 Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам предоставляются в течении летних каникул. Этот график распространяется и на технический персонал. График отпусков составляется на каждый календарный год и не позднее текущего года доводится до сведения всех работников.

 График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

 О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

 Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию и в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и по родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

– временной нетрудоспособности работника;

– исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

– в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

 Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

 Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превращающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

 2.4. Гарантии и компенсации.

 Трудовым законодательством устанавливаются различные гарантии и компенсации. Помимо этих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие, работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

– при направлении в служебные командировки;

– при переезде на работу в другую местность;

– при исполнении государственных и общественных обязанностей;

– при совмещении работы с обучением;

– при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

– при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

– в некоторых случаях прекращения трудового договора;

– в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса);

– в других случаях.

 Работодатель обеспечивает права работников на обязательное страхование:

– обязательное медицинское страхование с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

– своевременно перечисляет средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных законодательством.

 Работодатель внедряет в ДОУ персонифицированный учет в соответствии с законом Российской Федерации «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного страхования», своевременно и достоверно предоставлять сведения о стаже и заработной плате работающих в пенсионные фонды.

 Работодатель обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот, оформляет впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования.

1. **Правила внутреннего трудового распорядка организации, ответственность за нарушение правил**

В статье 189 Трудового Кодекса Российской Федерации установлено, что трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

 Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Правила внутреннего трудового распорядка в ДОУ разрабатываются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации № 466 от 14 мая 2015 года «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», принимаются на Общем собрании трудового коллектива и утверждаются заведующим ДОУ с учетом мнения профсоюзного органа.

Ответственность за нарушение правил внутреннего трудового распорядка. За нарушение трудовой дисциплины, заведующий ДОУ имеет право применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:

– замечание;

– выговор;

– увольнение.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания (статья 81 Трудового Кодекса) может быть применено:

– за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом ДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;

– за прогул без уважительной причины;

– за появление на работе с признаками алкогольного, токсического и иного опьянения.

Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня, а также отсутствие на работе более 4 часов.

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

Дисциплинарные взыскания к заведующему ДОУ применяется органом Управления образования.

За добросовестное выполнение работником детского сада своих трудовых обязанностей, заведующий ДОУ имеет право поощрить такого работника (объявить благодарность, выдать премию, наградить ценным подарком, почетной грамотой, представить к званию лучшего по профессии).

1. **Общие правила поведения работающих на территории организации в производственных и вспомогательных помещениях.**

Работник обязан соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правила внутреннего трудового распорядка, правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты.

Не разрешается курение в зданиях и на территории детского сада, употребление спиртных напитков, а также приступать к работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения.

Выполняя трудовые обязанности, работник должен соблюдать следующие требования:

– ходить только по установленным проходам и площадкам;

– не садиться и не облокачиваться на случайные предметы и ограждения;

– не подниматься и не спускаться бегом по лестничным проходам и спускам;

– не прикасаться к электрической проводке, проводам и кабелям электрооборудования и электроприемников;

– не устранять неисправности в осветительной и силовой сети, а также в переносных электроприемниках, подключенных к электрической сети;

– поддерживать на рабочем месте чистоту и порядок;

– не отвлекаться в период работы разговорами и посторонними делами и не отвлекать других.

При передвижении по территории необходимо соблюдать следующие требования:

– ходить по пешеходным дорожкам, тротуарам, не наступать на люки;

– не проходить ближе 1,5 метра от здания образовательной организации;

– при гололеде в зимнее время принять меры предосторожности от падения.

При несчастном случае следует оказать помощь пострадавшему и вызвать медицинского работника ДОУ, при необходимости – скорую медицинскую помощь по телефону 103.

О каждом несчастном случае, о признаках профессионального заболевания, а также ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью людей работник должен немедленно сообщать своему непосредственному руководителю.

1. **Расположение производственных и вспомогательных помещений. Средства обеспечения производственной санитарии и личной гигиены.**

На каждом рабочем месте в дошкольном образовательном учреждении администрацией ДОУ созданы необходимые санитарно-гигиенические условия труда в соответствии с действующими санитарными нормативами, регламентирующими необходимые для здоровья и благоприятного труда площадь и объем помещений, освещение и отопление, температуру, влажность, давление воздуха, шум и вибрацию, содержание пыли в воздухе.

 Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи;

создаются санитарные посты с аптечками укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи и другое.

 Работники детского сада должны переодеваться в помещениях, выделенных администрацией для этих целей.

 Работники организации обязаны выполнять санитарно-гигиенические нормы и правила на каждом рабочем месте при проведении всех видов работ.

1. **Основные вредные и (или) опасные производственные факторы. Источники опасности, действующие на всех работников, находящихся на территории организации**

Основные и вредные производственные факторы подразделяются по природе на следующие группы:

* физические;
* химические;
* биологические;
* психофизиологические

Опасные и вредные производственные факторы, воздействующие на работников дошкольного учреждения:

 – недостаточная освещенность рабочей зоны;

 – поражение электрически током;

 – травмы и падения;

 – психо-эмоциональные перегрузки;

 – движущиеся механизмы (при работе с инструментами у рабочего по КОЗ (территории) рабочего по КОЗ (помещений), рабочего по КОЗ (бассейна), подсобного рабочего);

– повышенная температура воздуха рабочей зоны (на пищеблоке, в бассейне);

– повышенная влажность (в прачечной, в бассейне);

– возникновение аллергических реакций при работе с дезинфицирующими и синтетическими моющими средствами;

– тяжесть труда (младший воспитатель, работники пищеблока, машинист по стирке белья, рабочий по КОЗ (территории);

– ожоги горячей жидкостью и паром (младший воспитатель, работники пищеблока);

– повышенная вероятность контакта с опасными микроорганизмами (вирусными инфекциями).

Во время с оргтехникой, возможны воздействия следующих вредных и (или) опасных производственных факторов:

* повышенные уровни электромагнитного, мягкого рентгеновского, ультрафиолетового и инфракрасного излучений при работе с ПЭВМ;
* повышенный уровень статического электричества;
* замыкания электрических цепей через тело человека;
* подвижные части периферийных устройств ПЭВМ и средств оргтехники;
* повышенная или пониженная температура воздуха рабочих зон;
* недостаточная освещенность рабочей зоны;

физические, нервно-психические, эмоциональные перегрузки

За работу с вредными и опасными условиями труда предусмотрены следующие компенсации и льготы:

– доплаты за работу на пищеблоке (повар, подсобный рабочий);

– доплаты за работу в бассейне (инструктор по ФК (бассейна));

– доплаты работникам детского сада за работу с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья (воспитатель, младший воспитатель).

1. **Средства индивидуальной защиты. Порядок выдачи СИЗ**

Спецодежда и защитная одежда должна выдаваться работающим в установленные сроки и соответствовать стандартам. Работа без предусмотренных нормами спецодежды и защитных приспособлений запрещается.

 Обеспечение работников дошкольного учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты осуществляется на основе ежегодно составляемых списков.

 Приобретение СИЗ осуществляется за счет средств работодателя.

 Выдаваемая одежда, должна соответствовать полу, росту, размерам работника, а также характеру и условиям выполняемой им работы. Спецодежда работников ДОУ должна подвергаться своевременному ремонту и стирке.

 Специальная одежда должна храниться в отдельном шкафу. Не допускается совместное хранение в одном шкафу спецодежды и личных вещей. Работники пищеблока не должны во время работы кольца, серьги, принимать пищу и курить на рабочем месте.

 Воспитатель, младший воспитатель обеспечивается санитарной одеждой из расчета не менее двух комплектов. У младшего воспитателя дополнительно должны быть: фартук, косынка/колпак для надевания во время раздачи пищи, фартук для мытья посуды, отдельный халат для уборки помещения и отдельный халат для уборки туалета.

 Для сторожа, рабочего по КОЗ (территории), слесаря-сантехника выдается костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, сапоги резиновые с защитным подноском, рабочему по КОЗ (территории) дополнительно зимой выдается куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке.

 Для машиниста по стирке и ремонту спецодежды выдается костюм х/б, фартук х/б с нагрудником, сапоги резиновые, перчатки резиновые, перчатки с полимерным покрытием.

1. **Обстоятельства и причины отдельных характерных несчастных случаев, аварий, пожаров, происшедших в организации и других аналогичных организациях из-за нарушения требований охраны труда**

Несчастные случаи в ДОУ могут происходить не только по организационным и техническим причинам, но и по неосторожности работающих.

 Причинами несчастных случаев в ДОУ являются:

 – применение неправильных, запрещенных приемов работы, противоречащих требованиям техники безопасности;

 – неправильное хранение инструмента, приспособлений и т.п. на рабочем месте;

 – невнимательность и неосторожность работника, последствием которых может быть случайное включение приборов на пищеблоке, неосторожное касание острых кромок предметов, нагретых тел, агрессивных жидкостей и т.п.;

 – падение на ровном месте, при движении по лестничному маршу в быстром темпе или вдали от перил;

 – несоблюдение правил электробезопасности;

 – неиспользование спецодежды и средств защиты (оградительных, предохранительных и т.п.).

 Ориентировочно причины несчастных случаев можно подразделить на три группы.

 1. Технические причины:

 – техническое несовершенство и конструктивные недостатки оборудования;

 – несовершенство технологического процесса;

 – неисправность или отсутствие средств безопасности (ограждений, предохранительных устройств и др.).

 2. Организационные причины:

 – нарушение технологического процесса;

 – неправильная организация труда, рабочего места;

 – неправильная планировка оборудования;

 – использование несоответствующего оборудования, приспособлений, инструмента;

 – отсутствие или неудовлетворительное качество индивидуальных защитных средств;

– отсутствие руководства и надзора за работой со стороны административно-технического персонала;

– привлечение к работе лиц, не имеющих соответствующих навыков, и неспециалистов; применение опасных приемов работы;

– недостаточная обученность работников безопасным приемам труда;

– нарушение и несоблюдение требований охраны труда.

 3. Санитарно-гигиенические причины:

 – ненормальные метеорологические условия (температура, влажность, скорость движения воздуха, тепловые излучения);

 – нерациональное освещение;

 – загрязненность воздушной среды (наличие вредных паров, газов, пыл);

 – шум и вибрация;

 – вредные излучения (радиоактивные, электромагнитные и др.);

 – нарушение правил личной гигиены и антисанитарное состояние помещений;

* + отсутствие или неудовлетворительный медицинский надзор.
1. **Порядок расследования и оформления несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Микроповреждения (микротравмы) на производстве**

9.1. Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, нарушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств; иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекших за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

 - в течение рабочего времени на территории ДОУ 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 заведующим ДОУ (его заместителем), 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.

 Для расследования несчастного случая заведующий ДОУ незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист в области охраны труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) заведующего, представители детского сада, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет заведующий ДОУ, а в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функцию по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

 Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

 Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

 Несчастный случай, в котором не было своевременно сообщено заведующему ДОУ или, в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации , по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течении одного месяца со дня поступления указанного заявления.

 При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не предоставляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, оганах следствия или в суде, то решение продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

 По каждому несчастному случаю квалифицированному по результатам расследования как нечастый случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на другую работу, потерю им трудоспособности на сок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме Н-1 в двух экземплярах.

 В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований органы труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

 Заведующий детским садом (его заместитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом — лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве, и подписывается всеми лицами, проводившими расследование.

 Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии (в предусмотренных Трудовым Кодексом случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая на производстве) его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.

 Несчастный случай, произошедший с работником при следовании на работу или с работы, оформляется атом произвольной формы.

 При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

 Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

9.2. Порядок учета микроповреждений (микротравм)

 Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному руководителю или заведующему ДОУ (далее - оповещаемое лицо).

 При обращении пострадавшего к медицинскому работнику ДОУ, последнему рекомендуется сообщать о микроповреждении (микротравме) работника оповещаемому лицу.

 При информировании уполномоченного лица рекомендуется сообщать:

* фамилию, имя, отчество пострадавшего работника, должность, структурное подразделение;
* место, дату и время получения работником микроповреждения (микротравмы);
* характер (описание) микротравмы;
* краткую информацию об обстоятельствах получения работником микроповреждения (микротравмы).
1. **Действия работников при возникновении возможных аварийных ситуаций. Виды сигнализаций и звуковых оповещений при возникновении аварийных ситуаций**

 При возникновении аварийной ситуации работники обязаны прекратить работу и при необходимости произвести ограждение опасного места. Немедленно сообщить о случившемся руководителю работ и выполнять его указания по предотвращению несчастных случаев или устранению возникшей аварийной ситуации.

 Работники, находящиеся поблизости, по сигналу тревоги обязаны немедленно явиться к месту происшествия и принять участие в оказании пострадавшим первой помощи или устранении возникшей аварийной ситуации.

1. **Оказание первой помощи пострадавшим**

Первая помощь — комплекс срочных простейших мероприятий по спасению жизни человека. Цель ее – устранить явления, угрожающие жизни, а также предупредить дальнейшие повреждения и возможные осложнения.

Перечень состояний, при которых оказывается первая помощь:

1 Отсутствие сознания.

2 Остановка дыхания и кровообращения.

3 Наружные кровотечения.

4 Инородные тела верхних дыхательных путей.

5 Травмы различных областей тела.

6 Ожоги, эффекты воздействия высоких температур, теплового излучения.

7 Отморожение и другие эффекты воздействия низких температур.

8 Отравления.

Последовательность при оказании первой помощи пострадавшим при несчастном случае:

- устранить воздействие на организм повреждающих факторов, угрожающих здоровью и жизни пострадавшего (освободить от действия электрического тока, вынести из зараженной атмосферы, погасить горящую одежду, извлечь из воды и т.д.), оценить состояние пострадавшего;

- определить характер и тяжесть травмы, наибольшую угрозу для жизни пострадавшего и последовательность мероприятий по его спасению;

- выполнить необходимые мероприятия по спасению пострадавшего в порядке срочности (восстановить проходимость дыхательных путей, провести искусственное дыхание, наружный массаж сердца; остановить кровотечение; иммобилизовать место перелома; наложить повязку и т.п.);

- поддержать основные жизненные функции пострадавшего до прибытия медицинского работника;

- вызвать скорую медицинскую помощь или врача либо принять меры для транспортировки пострадавшего в ближайшее лечебное учреждение.

**Первая помощь при ожогах.**

Ожоги делятся на четыре степени в зависимости от площади и глубины поражения тела человека огнем, горячей водой, паром, расплавленным металлом, электрическим током, химическим действием кислот и щелочей.

Первая степень ожога характеризуется покраснением, отечностью, болезненными ощущениями, вторая - появлением пузырей. Наполненных жидкостью желтоватого цвета, третья - наступлением неполного омертвления кожи, четвертая (самая тяжелая) - наличием коричневого или черного струпа различной толщины, омертвления кожи.

**Термические и электрические ожоги.** Если на пострадавшем загорелась одежда, нужно быстро набросить на него пальто, любую плотную ткань или сбить пламя водой. Первая помощь при ожогах должна быть направлена, прежде всего, на защиту пораженных участков от инфекции, микробов и на борьбу с шоком. Во избежание заражения не следует касаться руками обожженных участков кожи или смазывать пораженные участки мазями, жирами, маслами, вазелином, присыпать питьевой содой, крахмалов. Нельзя также прокалывать, вскрывать пузыри, удалять приставшую к обожженному месту мастику, канифоли, смолистые и другие вещества, так как при их удалении можно содрать обожженную кожу и создать благоприятные условия для заражения раны.

На небольшие ожоги II-IV степени накладывают стерильную повязку и закрепляют бинтом, а обширные поражения заворачивают в стерильную простыню. Одежду и обувь с обожженного места нельзя срывать, а необходимо разрезать ножницами и осторожно снимать.

При тяжелых и обширных ожогах пострадавшего необходимо завернуть в чистую простыню или ткань, не раздевая его, укрыть потеплее, напоить чаем, давать обезболивающие средства и создать покой до прибытия врача.

**Химические ожоги.** При химических ожогах глубина повреждения тканей зависит от длительности воздействия химического вещества. Поэтому важно как можно скорее уменьшить концентрацию химического вещества и время его воздействия. Для этого пораженное место сразу же промывают большим количеством проточной холодной воды в течение 15-20 минут.

Если кислота или щелочь попала на кожу через одежду, то сначала надо смыть ее водой с одежды, а потом осторожно разрезать и снять с пострадавшего мокрую одежду, после чего промыть кожу.

При попадании на тело человека серной кислоты или щелочи в твердом виде необходимо удалить ее сухой ватой или кусочком ткани, а затем пораженное место тщательно промыть водой.

При химическом ожоге полностью смыть химические вещества водой не удается. Поэтому после промывания пораженное место необходимо обработать соответствующими нейтрализующими растворами, используемыми в виде примочек (повязок). Щелочные ожоги обрабатывают 1-2%-м раствором кислоты (борной, лимонной), а кислотные - мыльным или содовым раствором.

Дальнейшая помощь оказывается так же, как и при термических ожогах.

**Первая помощь при обморожениях.**

Повреждения тканей в результате воздействия низкой температуры называется отморожением. Причины отморожения различные и при соответствующих условиях (длительное воздействие холода, ветер, повышенная влажность, тесная и мокрая обувь, неподвижное положение, плохое общее состояние пострадавшего - болезнь, истощение, алкогольное опьянение, кровопотери и т. д.) отморожение может наступить даже при температуре 3-70С. Более подвержены отморожению пальцы, кисти, стопы, уши, нос.

Первая помощь заключается в немедленном согревании пострадавшего, особенно отмороженной части тела, для чего пострадавшего надо как можно быстрее перевести в теплое помещение. Прежде всего, необходимо согреть отмороженную часть тела, восстановить в ней кровообращение.

Наиболее эффективно и безопасно это достигается, если отмороженную конечность (часть тела) поместить в теплую ванну с температурой 200С. За 20-30 минут температуру воды постепенно увеличивают до 400С.

После ванны (согревания) поврежденные участки надо высушить (протереть), закрыть стерильной повязкой и тепло укрыть. Нельзя смазывать их жиром и мазями, так как это значительно затрудняет последующую первичную обработку. Отмороженные участки тела нельзя растирать снегом, так как при этом усиливается охлаждение, а льдинки ранят кожу, что способствует инфицированию (заражению) зоны отморожения; нельзя растирать отмороженные места также варежкой, суконкой, носовым платком. Можно производить массаж чистыми руками, начиная от периферии к туловищу.

При отморожении ограниченных участков тела (нос, уши) их можно согревать с помощью тепла рук оказывающего первую помощь.

До входа или внесения пострадавшего в помещение следует наложить на отмороженное место теплоизолирующую повязку, обернуть клеенкой. На конечности наложить шины Крамера или шины из подручных средств. Обеспечить покой. Повязку следует оставить до появления чувства жара, тепла. Дать аспирин, анальгин, крепкий чай, кофе.

Первая помощь при поражении электрическим током.

При поражении электрическим током необходимо как можно скорее освободить пострадавшего от действия тока, так как от продолжительности этого действия зависит тяжесть электротравмы.

Для отделения пострадавшего от токоведущих частей или провода напряжением до 1000 В следует воспользоваться канатом, палкой, доской или каким-либо другим сухим предметом, не проводящим электрический ток.

Следует помнить о том, что оказывающий помощь должен сам строго соблюдать меры предосторожности, чтобы не попасть под действие электрического тока.

После освобождения пострадавшего от действия электрического тока необходимо оценить его состояние. Признаки, по которым можно быстро определить состояние пострадавшего, следующие: а) сознание; б) цвет кожных покровов и видимых слизистых (губ, глаз); в) дыхание; г) пульс на сонных артериях; д) зрачки.

Если у пострадавшего отсутствуют сознание, дыхание, пульс, кожный покров синюшный, а зрачки широкие (0,5 см в диаметре), можно считать, что он находиться в состоянии клинической смерти и немедленно приступать к оживлению организма с помощью искусственного дыхания по способу " изо рта в рот " или " изо рта в нос " и наружного массажа сердца.

Если пострадавший дышит очень редко и судорожно, но у него прощупывается пульс, необходимо сразу же начать искусственное дыхание.

Приступив к оживлению, нужно позаботиться о вызове врача или скорой медицинской помощи.

При поражении молнией оказывается та же помощь, что и при поражении электрическим током.

## **Искусственное дыхание.**

Искусственное дыхание проводится в тех случаях, когда пострадавший не дышит или дышит очень плохо, а также, если его дыхание постоянно ухудшается.

Наиболее эффективным способом искусственного дыхания является способ "изо рта в рот "

Для проведения искусственного дыхания пострадавшего следует уложить на спину, расстегнуть стесняющую дыхание одежду. Прежде чем начать искусственное дыхание, необходимо в первую очередь обеспечить проходимость верхних дыхательных путей. После этого оказывающий помощь располагается сбоку от головы пострадавшего, одну руку просовывает под шею пострадавшего, а ладонью другой руки надавливает на его лоб, максимально запрокидывая голову, при этом рот пострадавшего открывается. Оказывающий помощь наклоняется к лицу пострадавшего, делает глубокий вдох открытым ртом, полностью плотно охватывает губами открытый рот пострадавшего и делает энергичный выдох, с некоторым усилием вдувая воздух в его рот, одновременно он закрывает нос пострадавшего щекой или пальцами руки, находящейся на лбу. При этом надо обязательно наблюдать за грудной клеткой пострадавшего, которая поднимается. Как только грудная клетка поднялась, нагнетание воздуха приостанавливают, оказывающий помощь поворачивает лицо в сторону, происходит пассивный выдох у пострадавшего.

Если у пострадавшего хорошо определяется пульс и необходимо проводить только искусственное дыхание, то интервал между искусственными вдохами должен составлять 5 сек. (12 дыхательных циклов в минуту).

Если челюсти пострадавшего плотно стиснуты и открыть рот не удается, следует проводить искусственное дыхание "изо рта в нос".

При отсутствии самостоятельного дыхания и наличии пульса искусственное дыхание можно выполнять и в положении сидя или в вертикальном. При этом как можно больше запрокидывают голову пострадавшего назад или выдвигают вперед нижнюю челюсть. Остальные приемы те же.

Прекращают искусственное дыхание после восстановления у пострадавшего глубокого и ритмичного самостоятельного дыхания.

В случае отсутствия не только дыхания, но пульса на сонной артерии, делают подряд два искусственных вдоха и приступают к наружному массажу сердца.

 **Наружный массаж сердца.**

При поражении электрическим током может наступить не только остановка дыхания, но и прекратиться кровообращение, когда сердце не обеспечивает циркуляции крови по сосудам. Если надавить на грудину толчкообразными движениями, то кровь будет выталкиваться из полостей сердца почти так же, как это происходит при его естественном сокращении. Это называется наружным (непрямым) массажем сердца, при котором искусственно восстанавливается кровообращение.

 Таким образом, при сочетании искусственного дыхания с наружным массажем сердца имитируются функции дыхания и кровообращения.

При остановке сердца пострадавшего надо уложить на ровное жесткое основание.

Если помощь оказывает один человек, он располагается сбоку от пострадавшего и, наклонившись, делает два быстрых энергичных вдувания ("изо рта в рот" или " изо рта в нос"), затем поднимается, оставаясь на той же стороне от пострадавшего, ладонь одной руки кладет на нижнюю половину грудины (отступив на два пальца выше от её нижнего края), а пальцы приподнимает. Ладонь второй руки он кладет поверх первой поперек или вдоль и надавливает, помогая наклоном своего корпуса. Руки при надавливании должны быть выпрямлены в локтевых суставах.

Надавливание следует производить быстрыми толчками, так чтобы смещать грудину на 4-5 см, продолжительность надавливания не более 0,5 сек., интервал между остальными надавливаниями 0,5 сек. В паузах рук с грудины не снимают, пальцы остаются прямыми, руки полностью выпрямлены в локтевых суставах.

Если оживление проводит один человек, то на каждые два вдувания он производит 15 надавливаний на грудину. За 1 минуту необходимо сделать не менее 60 надавливаний и 12 вдуваний.

При участии в реанимации двух человек, соотношение "дыхание-массаж" составляет 1:5. Во время искусственного вдоха пострадавшего тот, кто делает массаж сердца, надавливание не производит.

После того, как восстанавливается сердечная деятельность и будет хорошо определяться пульс, массаж сердца немедленно прекращают, продолжая искусственное дыхание при слабом дыхании пострадавшего и стараясь, чтобы естественный и искусственный вдохи совпадали. При восстановлении полноценного самостоятельного дыхания искусственное дыхание также прекращают. Если сердечная деятельность или самостоятельное дыхание еще не восстановились, но реанимационные мероприятия эффективны, то их можно прекратить только при передаче пострадавшего в руки медицинского работника.

**Первая помощь при переломах, вывихах, ушибах, растяжении связок и ранениях**

Пострадавший испытывает острую боль, резко усиливающуюся при попытке изменить положение поврежденной части тела. Иногда сразу бросается в глаза неестественное положение конечности и искривление ее (при переломе) в необычном месте.

Самым главным моментом в оказании первой помощи как при открытом переломе (после остановки кровотечения и наложения стерильной повязки), так и при закрытом является иммобилизация поврежденной конечности. Это значительно уменьшает боль и предотвращает дальнейшее смещение костных отломков. Для иммобилизации используются готовые шины, а также палка, доска, линейка, кусок фанеры и т.п.

При закрытом переломе не следует снимать с пострадавшего одежду - шину нужно накладывать поверх нее. К месту травмы необходимо прикладывать "холод" (резиновый пузырь со льдом, снегом, холодной водой, холодные примочки и т.п.) для уменьшения боли.

При ранении следует знать, что всякая рана может загрязниться микробами, находящимися на ранящем предмете, на коже пострадавшего, а также в пыли, земле на руках оказывающего помощь, перевязочном материале. Необходимо соблюдать следующие правила:

нельзя промывать рану водой или каким-либо лекарственным веществом, засыпать порошком и смазывать мазями, так как это препятствует ее заживлению, способствует занесению в нее грязи с поверхности кожи и может вызвать нагноение;

нельзя убирать из раны песок, землю, камешки и т.п., так как удалить, таким образом, все, что загрязняет рану, невозможно. Нужно осторожно снять грязь вокруг раны, очищая кожу от ее краев наружу, чтобы не загрязнять рану, очищенный участок вокруг раны нужно смазать настойкой йода перед наложением повязки;

нельзя удалять из раны сгустки крови, инородные тела, так как это может вызвать кровотечение;

нельзя заматывать рану изоляционной лентой.

Для оказания первой помощи при ранении необходимо вскрыть имеющийся в аптечке индивидуальный пакет, наложить повязку. При отсутствии индивидуального пакета можно использовать чистый носовой платок, чистую ткань и т.п. Нельзя накладывать вату непосредственно на рану.

**Помощь при ранениях и кровотечениях.**

Кровотечение бывает артериальное, венозное и капиллярное. При артериальном кровь алого цвета, бьет из раны сильной непрерыв­ной струей; для остановки ее накладывают жгут. При венозном кровь темного цвета, обильно вытекает из раны струей, а при капиллярном выделяется в небольшом количестве. Наиболее опас­но артериальное кровотечение.

Кроме того, различают внутреннее кровотечение, когда кровь изливается во внутренние полости организма (груди, живота, че­репа), и наружное—при излиянии крови через рану наружу.

Капиллярное кровотечение остановить легко, достаточно на­ложить на рану давящую повязку. Перед этим кожу вокруг раны смазывают йодом, что уничтожает находящиеся на ней микробы, затем накладывают салфетку (желательно стерильную) из не­скольких слоев марли или какой-либо другой чистой хлопчатобу­мажной ткани и туго бинтуют. Если повязка намокает, сверху накладывают еще салфетку и прибинтовывают. Обычно достаточ­но такой давящей повязки и при венозном кровотечении, но при этом конечность приподнимают.

При артериальном кровотечении, особенно при повреждении крупных артерий, необходимо действовать быстро. Если знают места возможного прижатия артерий к подлежащим костям, сти­раются остановить кровотечение этим способом. Сосуд прижима­ют, сильно сдавливая пальцами. При кровотечениях на конечно­стях лучше всего наложить стандартный матерчатый или рези­новый жгут или закрутку из подручных средств ремня, куска ткани и т. д. Жгут или закрутка, накладываемые с усилием, пере­тягивают конечность и сжимают стенки кровоточащей артерии.

Накладывая эти повязки, руководствуются следующими пра­вилами:

под жгут (закрутку) на кожу кладут ткань, сложенную в несколько слоев, чтобы не ущемить складки кожи,

затягивать жгут нужно до исчезновения пульса и остановки кровотечения,- нельзя накладывать жгут слишком туго, так как возможно омертвение тканей;

под жгут (закрутку) обязательно подкладывают записку с указанием точного времени его наложения в 24-часовом исчисле­нии (например 02 ч 25 мин). Это делают для того, чтобы на ме­дицинском пункте, куда поступит пострадавший, было известно, когда следует снять жгут, чтобы избежать омертвения тканей.

Жгут или закрутку можно держать не более 1...2 ч. Если после его снятия кровотечение продолжается, его ослабляют на несколь­ко минут и вновь затягивают, одновременно прижимая пальцем кровоточащий сосуд.

Кровотечение на конечности можно остановить еще одним спо­собом: из марли или другого мягкого материала делают валик и подкладывают его под место сгиба (в подколенную ямку, подмы­шечную впадину, локтевой сгиб), одновременно с усилием сгиба­ют конечность и закрепляют ее в этом положении повязкой.

Внутреннее кровотечение остановить в порядке взаимопомощи практически нельзя. При явном внутреннем кровотечении или подозрении на него пострадавшему обеспечивают полный покой и к предполагаемой области кровотечения (живот, голова, грудь) прикладывают резиновый пузырь, полиэтиленовый мешочек со снегом или льдом (флягу или бутылку с холодной водой). Такого пострадавшего бережно, на носилках срочно транспортируют в медицинский пункт.

Для защиты раны от заражения ее поверхности нельзя касать­ся руками и задевать одеждой. Для доступа к ране одежду по­страдавшего не снимают, а разрезают и раздвигают в стороны, не трогая краев раны. Промывать рану водой нельзя, так как имеющиеся в ней микробы могут с поверхности проникнуть вглубь. Кожу вокруг раны смазывают настойкой йода, спиртом или одеколоном.

Для защиты от заражения рану закрывают чистой марлевой салфеткой, куском чистой хлопчатобумажной ткани и наклады­вают повязку, используя бинт или косынку. Нельзя извлекать из раны, попавшие в нее предметы (осколки стекла, кусочки одежды, дерева и т. д.). Лучше всего воспользоваться стерильным (обез­зараженным) индивидуальным перевязочным пакетом.

При кожных кровотечениях прикладывают тампоны, смочен­ные перекисью водорода, при носовых кровотечениях укладывают пострадавшего, приподнимают и слегка запрокидывают голову, прикладывают холодные компрессы на переносицу и затылок, в нос - тампоны, увлажненные перекисью водорода.

**Ранение живота.** При поверхностном ранении живота без на­рушения целости брюшной полости накладывают обычную повязку. Проникающие ранения живота могут наносить куски стекла, камня, обломки кирпичей, прочие предметы с острыми краями. При этом нередко наступает шок, т. е. резкий упадок сил и уг­нетение всех жизненных функций организма, сильное кровоте­чение, а при нарушении целости брюшной стенки - выпадение наружу внутренних органов.

Пострадавшего осторожно укладывают животом кверху на но­силки. Колени слегка сгибают и под них кладут валик из одежды. Выпавшие внутренние органы нельзя трогать руками и пытаться вправлять, необходимо прикрыть их стерильной марлевой сал­феткой. Поверх всей раны кладут большую марлевую салфетку (чистое полотенце) и туго бинтуют ее. Нельзя промывать рану и давать пострадавшему пить. Его как можно скорее на носилках транспортируют в медицинский пункт.

**Ранение груди.** При проникающих ранениях грудной клетки возможны опасные для жизни повреждения легких, сердца, внутриполостные кровотечения. При этом наружный воздух попадает в плевральную полость, сдавливает легкое, резко затрудняет ды­хание.

После смазывания кожи вокруг раны настойкой йода на нее накладывают герметичную повязку, чтобы не дать воздуху про­никнуть внутрь. Для этого на рану кладут марлевую салфетку с тонким слоем ваты поверх нее. Затем повязку покрывают про­резиненной оболочкой индивидуального пакета или клеенкой рану туго бинтуют при положении грудной клетки на выдохе.

Пострадавшему придают полусидячую позу с наклоном туловища в сторону ранения. В таком положении или лежа, согнув­шись на боку его, транспортируют в медицинский пункт на но­силках.

 **Ранение глаз.** Глазное яблоко могут повредить различные ос­колки и другие острые предметы. На поврежденный глаз (гла­за) накладывают повязку и направляют пострадавшего на меди­цинский пункт.