

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №32 г. Выборга»
МБДОУ "Детский сад №32 г. Выборга"**

Мотивированное мнение
первичной профсоюзной организации учтено
Протокол от 04.02.2022 №1

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
МБДОУ "Детский сад №32 г. Выборга"
от 25.02.2022 г. №30/ОД

**ПРОГРАММА
вводного инструктажа по охране труда для работников**

1. Общие положения

1.1. Настоящая программа разработана в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ с изменениями от 30 апреля 2021 года, Постановления Минтруда и Минобразования РФ от 13 января 2003 года № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (с изменениями от 30 ноября 2016 года) с учетом специфики и особенности дошкольного образовательного учреждения, с обязательным использованием законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

1.2. Данная программа утверждается заведующим с учетом мнения выборного профсоюзного органа дошкольного образовательного учреждения.

1.3. Вводный инструктаж по охране труда проводится со всеми принимаемыми на работу независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности, с временными работниками, командированными, а также обучающимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику.

1.4. Инструктаж проводит ответственный по охране труда (в его отсутствие лицо, на которое приказом по детскому саду возложены эти обязанности), а с воспитанниками в групповых ячейках – воспитатель.

1.5. Инструктаж проводится, как правило, в кабинете охраны труда или специально оборудованном помещении с использованием современных электронных средств обучения и наглядных пособий (плакатов, моделей, видеофильмов, защитных средств, спецодежды).

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

1.7. О проведении инструктажа делается запись в журнале соответствующий формы с обязательными подписями инструктируемого и инструктирующего. Наряду с журналом может быть использована личная карточка прохождения обучения.

2. Общие сведения о дошкольном образовательном учреждении, его характерные особенности

2.1. Общие сведения о ДОУ

Полное наименование дошкольного образовательного учреждения:
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение "Детский сад №32 г. Выборга"

Адрес учреждения: 188802, Ленинградская область, город Выборг, улица Рубежная, дом 38.

Телефоны:

(81378) 3-62-28 (бухгалтерия);

(81378) 3-64-55 (заведующий);

(81378) 3-64-13 (мед.блок, вахта)

Двухэтажное здание типовой постройки. Площадь здания составляет 3744 кв.м. Рассчитано на 240 мест.

Организационно-правовая форма – бюджетное учреждение.

2.2. В своей деятельности дошкольное образовательное учреждение руководствуется законодательством Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, иными локальными актами в сфере дошкольного образования.

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

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

2.5. Режим работы дошкольной организации – пятидневная рабочая неделя. Пребывание воспитанников в детском саду: с 7:00 до 19:00 часов.

2.6. На территории дошкольного образовательного учреждения находится здание детского сада, которое включает в себя: пищеблок, медицинский блок, прачечную, склад, спортивный зал, музыкальный зал, кабинеты педагогов – специалистов и администрации дошкольного учреждения, групповые и спальные комнаты.

2.7. Процессы, требующие повышенного внимания:

- организация образовательной деятельности в спортивном зале / музыкальном зале.
- приготовление пищи на технологическом оборудовании пищеблока;
- процесс стирки и глажки белья в прачечной;
- электрощитовая.

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

3. Основные положения законодательства о труде

3.1. Трудовой договор

Заведующий дошкольным образовательным учреждением 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 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 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 положениям профессиональных стандартов;
- 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;
- 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 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;
- 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. Невключение 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:

1. на неопределенный срок;
2. 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 неопределенный 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 неопределенный 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 определенных 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, технического 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 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);
- 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;
- не прошедшего в установленном порядке психиатрическое освидетельствование (для педагогических работников, водителя школьного автобуса, работников пищеблока школьной столовой);
- 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.

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 (статьи 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 и 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 установлен Трудовым кодексом или иным 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 или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами

- аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) 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 течение рабочего дня (смены);
 - б) появления 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;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы 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;
 - д) 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;
 - однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
 - представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

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

3.2. 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 воспитателей, педагога-психолога – 36 часов в неделю;
- для инструктора физической культуры – 30 часов в неделю;
- для учителя-логопеда, учителя-дефектолога – 20 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;
- для заведующего, его заместителей, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала – 40 часов в неделю.

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 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю (в соответствии с протоколом СОУТ);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – 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 восемнадцати 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 ТК 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 четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати 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 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.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный 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 – время с 22.00 до 6.00. За работу в ночное время работникам (сторожам, помощникам воспитателя) устанавливается доплата.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.3. *Время отдыха*

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

Виды времени отдыха (ст.107 ТК):

- 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 двух 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 предоставляется два выходных дня.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 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 – Праздник 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 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;
- 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, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

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 шести месяцев.

До истечения шести 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 восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех 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 течение 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 в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и 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, превышающая 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.

Работодатель обязуется обеспечивать в любое время года замену в работе сотрудников на период санаторно-курортного лечения.

3.4. Гарантии и компенсации

Трудовым законодательством устанавливаются различные гарантии и компенсации. Помимо общих 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 или 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) при увольнении работника;
- 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 ДОО персонифицированный учет в соответствии с законом РФ «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.

4. Правила внутреннего трудового распорядка

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 РФ 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 дошкольном учреждении разрабатываются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 г. «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 дошкольным образовательным учреждением с учетом мнения профсоюзного органа.

Ответственность за нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

За нарушение трудовой дисциплины заведующий дошкольным образовательным учреждением имеет право применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания (ст.81 ТК) может быть применено:

- за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом ДООУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания,
- за прогул без уважительной причины,
- за появление на работе в нетрезвом виде.

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 дошкольным образовательным учреждением применяются органом Управления образования.

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

5. Организация работы по охране труда в дошкольном образовательном учреждении

Охрана труда – важнейшая составляющая безопасности жизнедеятельности человека.

В соответствии со ст.37 Конституции РФ каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Данный принцип предполагает наличие и функционирование государственной системы управления охраной труда.

В целях организации работы по охране труда в дошкольном учреждении заведующий ДООУ обеспечивает:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении образовательной деятельности;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о

техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Работник ДОУ в области охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Важнейшей функцией системы управления безопасностью труда является надзор и контроль за соблюдением законодательных и нормативных правовых актов.

Государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда осуществляются государственной инспекцией труда – единой федеральной централизованной системой государственных органов.

Общественный контроль за охраной труда осуществляют профсоюзы. Кроме того, выбираются уполномоченные (доверенные) лица по охране труда. Данные структуры имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением заведующим ДОО трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников детского сада;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев в дошкольном учреждении и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от заведующего дошкольным образовательным учреждением и его заместителей о состоянии условий и охраны труда;
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза детского сада по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на производстве;
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

Ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение законодательных и правовых нормативных актов по безопасности труда определена в Трудовом Кодексе РФ, а также Кодексе об административных правонарушениях и Уголовном кодексе.

Лица, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных соглашениями, 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.

6. Общие правила поведения работников на территории ДОО

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, переходам и площадкам;
- не садиться и не облакачиваться на случайные предметы и ограждения;
- не подниматься и не спускаться бегом по лестничным переходам 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 общеобразовательной организации;
- при гололеде в зимнее время принять меры предосторожности от падения.

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

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

7. Опасные и вредные производственные факторы

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

- недостаточная освещенность рабочей зоны;
- поражение электрическим током;
- травмы и падения;
- психо-эмоциональные перегрузки;
- движущиеся механизмы (при работе с инструментами у дворника, рабочего по обслуживанию здания, кухонных работников на пищеблоке);
- повышенная температура воздуха рабочей зоны (на пищеблоке);
- повышенная влажность (в прачечной);
- возникновение аллергических реакций при работе с дезинфицирующими растворами, синтетическими моющими средствами;
- тяжесть труда (работники пищеблока, машинист по стирке белья, дворник);
- ожоги горячей жидкостью и паром (работники пищеблока, няня);
- повышенная вероятность контакта с опасными микроорганизмами (вирусными инфекциями).

За работу с вредными и опасными условиями труда предусмотрены компенсации и льготы в соответствии с результатами проведения СОУТ.

8. Методы и средства предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний

В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний администрацией дошкольного учреждения проводятся следующие мероприятия:

- инструктаж по охране труда работников детского сада;
- периодические медицинские осмотры;
- обеспечение работников учреждения специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты;
- работа по улучшению условий и охраны труда (модернизация оборудования, приобретение современного оборудования и др.);
- установка оборудования по оповещению, сигнализации о возникшей чрезвычайной ситуации (АПС и др.), вывешивание знаков безопасности (нахождение огнетушителей, пути эвакуации и др.);
- обучение работников дошкольного учреждения безопасным приемам работы.

Работники общеобразовательной организации обязаны соблюдать требования инструкций по охране труда и выполнять работы, предусмотренные должностной инструкцией. В случае необходимости выполнения работы, не входящей в должностные обязанности, работодатель обязан провести целевой инструктаж работника по охране труда по данному виду работ.

9. Основные требования по предупреждению электротравматизма

Каждый работник дошкольного учреждения 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.

Электрический ток может нанести серьезный ущерб здоровью человека, а в некоторых случаях даже вызвать смерть, если не соблюдать необходимые правила и меры предосторожности. Тело человека представляет собой проводник электрического тока. Поэтому в случае прикосновения к токоведущим частям электроустановок человек становится звеном электрической цепи. Ток, проходя через тело, может поразить как наружный покров, так и внутренние органы человека.

Электрический ток производит на организм человека термическое, электролитическое, биологическое и механическое (динамическое) воздействия. Условно электротравмы можно разделить на местные, общие, смешанные.

Местные электротравмы:

- электрические ожоги (контактные, от электрической дуги);
- электрические знаки (метки тока);
- металлизация кожи;
- электроофтальмия (воспаление наружных оболочек глаз).

Общие электротравмы (электрические удары) — возбуждение живых тканей организма человека проходящим через них током, что приводит не только к нарушениям кожи, но и поражениям внутренних органов, сердца, костей.

Общие электротравмы могут быть:

- 1 степени – сокращение мышц,
- 2 степени – потеря сознания,
- 3 степени – потеря дыхания,
- 4 степени – смерть, отключение функций мозга.

Во избежание поражения электрическим током необходимо соблюдать следующие правила:

- не прикасаться к арматуре общего освещения, электрическим проводам, к неизолированным 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 дошкольного учреждения;
- 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 посторонних предметов;
- запрещается использовать в помещениях детского сада переносные электронагревательные приборы (электрочайники, электрокипятильники, электроплитки и т.д.);
- запрещается производить ремонт электрооборудования, аппаратов, приборов, светильников, замену электроламп и электрозащиту (плавких предохранителей), чистку электросветильников. Данный вид работ в детском саду производит электрик;
- при перерыве в подаче электроэнергии и уходе с рабочего места, даже на короткое время, необходимо обязательно выключать оборудование, на котором выполнялась работа.

10. Основные требования производственной санитарии и личной гигиены в дошкольном учреждении

На каждом рабочем месте в дошкольном образовательном учреждении администрацией ДООУ 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, комнаты для отдыха в рабочее время; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой

медицинской помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников очищенной водой 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.

11. Средства индивидуальной защиты. Порядок и нормы выдачи, сроки носки

Спецодежда или 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 спецодежда, 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 носить кольца, серьги, принимать пищу и курить на рабочем месте.

Помощник воспитателя обеспечивается санитарной одеждой из расчета не менее 2 комплектов. У помощника воспитателя дополнительно должны быть: фартук, колпак или косынка для надевания во время раздачи пищи, фартук для мытья посуды и отдельный халат для уборки помещений.

Для сторожа, дворника, сантехника выдается костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, сапоги резиновые с защитным подноском, дворнику дополнительно зимой выдается куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке.

Для машиниста по стирке и ремонту белья и спецодежды выдается костюм хлопчатобумажный, фартук хлопчатобумажный с нагрудником, сапоги резиновые, перчатки резиновые, перчатки с полимерным покрытием.

12. Обстоятельства и причины характерных несчастных случаев

Несчастные случаи в дошкольном образовательном учреждении 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 кухне, 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:
технические причины:

- техническое несовершенство и конструктивные недостатки оборудования;
- несовершенство технологического процесса;

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

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.

санитарно-гигиенические причины:

- ненормальные метеорологические условия (температура, влажность, скорость движения воздуха, тепловые излучения);
- нерациональное освещение;
- загрязненность воздушной среды (наличие вредных паров, газов, пыли);
- шум и вибрация;
- вредные излучения (радиоактивные, электромагнитные и др.);
- нарушение правил личной гигиены и антисанитарное состояние помещений;
- отсутствие или неудовлетворительный медицинский надзор.

13. Порядок расследования и оформления несчастных случаев

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, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие 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 дошкольного образовательного учреждения 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 ДООУ (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 дошкольным образовательным

учреждением незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране 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 функции 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, о 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 течение 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 представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о 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 несчастный 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 срок 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 охраны 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 в 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 актом 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.

14. Пожарная безопасность

Все работники детского сада допускаются к работе только после прохождения противопожарного инструктажа (вводного, первичного на рабочем месте) с регистрацией в журнале противопожарного инструктажа установленной формы.

Каждый работник обязан строго соблюдать правила пожарной безопасности:

- не загромождать оборудованием, другими предметами эвакуационные проходы;
- запасные выходы во время нахождения в здании людей закрывать на легкооткрывающиеся запоры;
- знать порядок эвакуации людей из зданий детского сада;
- знать правила пользования огнетушителем, места их расположения;
- не эксплуатировать неисправные электросети и электрооборудование;
- не использовать в работе самодельное электрооборудование;
- не курить в помещениях и на территории ДОУ;
- не оставлять без присмотра включенное электрооборудование.

Порядок действий работника при обнаружении пожара:

Каждый работник дошкольного образовательного учреждения, обнаруживший пожар и его признаки (задымление, запах горения или тления различных материалов, повышение температуры и т.п.) обязан:

- при коротком замыкании и возгорании электрооборудования, электроприбора обесточить его в распределительном щитке или отключить от розетки шнур питания, держась за вилку, отключить вентиляцию;
- вывести людей из помещения в безопасную зону;
- при небольшом возгорании потушить его с помощью первичных средств пожаротушения; в ином случае прикрыть за собой дверь с целью дальнейшего нераспространения огня, сообщить о пожаре голосом, задействовать ручную АПС, сообщить о пожаре в пожарную службу по телефону 101, заведующему детским садом (при отсутствии – иному должностному лицу).
- принять возможные меры к ликвидации пожара имеющимися средствами пожаротушения.

15. Первая помощь пострадавшим

Первая помощь — это комплекс мероприятий, направленных на восстановление или сохранение жизни и здоровья пострадавшего, осуществляемых не медицинскими работниками (взаимопомощь) или самим пострадавшим (самопомощь). Одним из важнейших положений оказания первой помощи является ее срочность: чем быстрее она оказана, тем больше надежды на благоприятный исход. Поэтому такую помощь своевременно может и

должен оказать тот, кто находится рядом с пострадавшим. Основными условиями успеха при оказании первой помощи пострадавшему является спокойствие, находчивость, быстрота действий, знания и умения оказывающего помощь.

Каждый сотрудник дошкольного образовательного учреждения должен уметь оказывать первую помощь.

Аптечки первой медицинской помощи находятся в медицинском кабинете, на пищеблоке, в кабинете заведующего, методиста, в спортивном, музыкальном (хореографическом) зале, кабинете заместителя заведующего по АХР, в других кабинетах.

При оказании первой помощи необходимо действовать в следующей последовательности:

- определить характер требующейся первой помощи, организовать вызов врача или медицинской сестры и принять меры, описанные ниже;
- если пострадавший дышит и находится в сознании, уложить его в удобное положение, расстегнуть на нем одежду, оказать первую помощь согласно инструкции по оказанию первой помощи. До прихода врача обеспечить пострадавшему полный покой и доступ свежего воздуха, следить за его пульсом и дыханием;
- не позволять пострадавшему или заболевшему до прихода врача вставать и двигаться, а тем более продолжать работу;
- если пострадавший находится в бессознательном состоянии, но у него сохраняются устойчивые дыхание и пульс, постоянно следить за ними, обеспечивая полный покой до прихода врача;
- при отсутствии дыхания, а также редком, судорожном дыхании, остановке сердца немедленно делать искусственное дыхание, закрытый массаж сердца;
- искусственное дыхание и массаж сердца проводить не позднее чем через 4-6 минут с момента прекращения сердечной деятельности и дыхания, так как после этого срока наступает клиническая смерть.

Вызов скорой медицинской помощи осуществляется по телефону 103. При этом вызывающий сообщает адрес дошкольного образовательного учреждения, характер травмы или заболевания, сведения о пострадавшем или заболевшем.