

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«спортивная школа» Азовского района**

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ М.Б. Бойко
Протокол №4 от «10» марта 2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДОСШ Азовского района
_____ И.М. Дибиров
Приказ № 19/1 от «10» марта 2023г.

ИНСТРУКЦИЯ

**По охране труда «Вводный инструктаж для работников
МБУДОСШ Азовского района»**

ИОТ № -01/2023

с.Кагальник

2023

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«спортивная школа» Азовского района**

ИНСТРУКЦИЯ
По охране труда «Вводный инструктаж для работников
МБУДОСШ Азовского района»
ИОТ № -01/2023

Данная инструкция – вводный инструктаж по охране труда для работников МБУДОСШ Азовского района является обязательной к выполнению всеми сотрудниками образовательного учреждения, включая административный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, а также педагогических работников. Вводный инструктаж по охране труда при приеме на работу в спортивную школу Азовского района согласно данной инструкции проводит заместитель директора по УВР.

1. Общие сведения об учреждении, его характерные особенности

Наименование учреждения: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА АЗОВСКОГО РАЙОНА

Адрес учреждения: 346770, Ростовская область, Азовский район, с.Кагальник, ул. Мира, д.№ 63. Телефон: 8(86342)39-5-69

Основные направления деятельности: образовательная.

Персонал образовательного учреждения подразделяется на следующие категории: руководящие и педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

1.1.Административное здание: Одноэтажное здание типовой постройки.

В спортивной школе имеется:

- Кабинет директора;
- Учебно- методический кабинет;
- Методический кабинет;
- Комната приема пищи;
- 2 спортивных зала по спортивной гимнастике.

В здании имеется 2 эвакуационных выхода.

1.2. Физкультурно-оздоровительный комплекс (ФОК)

Адрес: 346770, Ростовская область, Азовский район, с.Кагальник, ул. Ленина, д.№ 31 А. Телефон: 8(86342)39-5-69

Спортивный ангар с кирпичной пристройкой.

В ФОКе имеется:

- Спортивный зал;

- Борцовский ковер;
- 2 раздевалки для детей;
- Тренажерный кабинет;
- 2 Кабинета тренера;
- Комната релаксации;
- 2 туалета;

В здании имеется 2 эвакуационных выхода.

1.3. Стадион с искусственным покрытием

Адрес: 346768, Ростовская область, Азовский район, с.Каулешовка, пер. Кулагина, д.№ 4 «Б».

На стадионе с искусственным покрытием имеется:

- стадион с искусственным покрытием;
- раздевалка для обучающихся;
- вагончик для сторожей.

На стадионе имеется 5 эвакуационных выхода.

2. Трудовой договор, рабочее время и время отдыха

2.1. Трудовой договор

А) Директор образовательного учреждения заключает с работником трудовой договор – соглашение, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В трудовом договоре указываются:

- Фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- Сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;
- Идентификационный номер налогоплательщика ;
- Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- Место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- Место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представителе или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием особенного 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 федеральным законом с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалифицированные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалифицированных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- Дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом;
- Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- Режим рабочего времени и времени отдыха;
- Компенсации за тяжелую работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- Условие об обязательном социальном страховании работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- Другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовые договоры могут заключаться:

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

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно: в случаях, предусмотренных частью первой ст.59 ТК. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её 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.

Б) Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК. 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 Т.К. 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 данном учреждении 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 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.

В) 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 РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- По требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными информационными правовыми актами РФ;
- В других случаях, предусмотренных ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ.

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 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.

Г) Основаниями прекращения трудового договора являются:

1. соглашение сторон (ст.78 ТК);
2. истечение срока трудового договора (ст.79ТК, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения);
3. расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80ТК);
4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.71 и 81 ТК);
5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности организации либо её реорганизации (ст.75 Тк);
7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч.4 ст.74 ТК);
8. отказ работника от перевода на другую работу, необходимо ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч.3 и 4 ст.73 ТК);

9. отказ работника от перевода на другую местность вместе с работодателем (ч.1 ст.72.1 ТК);

10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 ТК);

11. нарушение установленных ТК или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК 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 настоящим 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, 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.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1. Ликвидации организации;
2. Сокращения численности или штата работников организации;
3. Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
4. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
5. Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течении всего рабочего дня (смены), независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течении рабочего дня (смены);

- б) появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсичного 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 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, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
6. совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основные для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 7. совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 8. однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
 9. 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.

2.2. Рабочее время

Рабочее время – время, в течении которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Трудовым кодексом и иными федеральными законами установлена сокращенная продолжительность рабочего времени для следующей категории работников: педагогических, медицинских.

В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя. Директор СШ, заместитель директора по УВР, директор стадиона с искусственным покрытием работают в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному исходя из 40-часовой рабочей недели. Такую же продолжительность рабочей недели имеют учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал, педагогический персонал: инструктор по спорту, методист, инструктор методист.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для тренера-преподавателя устанавливается не более 36 часов в неделю (от ставки 18 часов).

1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается у педагога-психолога.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы тренеров-преподавателей принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, является нормированной частью их педагогической работы.

2. Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается тренерам-преподавателям.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Сокращенная продолжительность рабочего времени.

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 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 РФ.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исключения трудового стажа и трудовых прав.

2.3.Время отдыха

А) Видами времени отдыха являются:

- Перерыв в течении рабочего дня;
- Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- Нерабочие праздничные дни;
- Отпуска.

В течении 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.

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

В) нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2,3,4, и 5 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.

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

Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях: педагогические работники, руководитель учреждения и его заместитель – 42 календарных дня, остальные – 28 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного, оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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 предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течении рабочего года.

- Время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

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

2.4. Социальные гарантии

Работодатель обеспечивает права работников на обязательное страхование:

- Своевременно перечисляет средства в страховые фонды/медицинский, социальный, пенсионный, в размерах, предусмотренных законодательством.

3. Правила внутреннего трудового распорядка

Трудовой распорядок в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми на общем собрании трудового коллектива и утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного органа.

Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок приема, увольнения, перевода на другую работу 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 в учреждении.

4. Организация работы по охране труда

4.1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории РФ осуществляет федеральная инспекция труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с федеральной инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

4.2. **В образовательном учреждении создан комитет(комиссия) по охране труда.** В его состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

4.3. **В учреждении избирается уполномоченное лицо по охране труда,** которое в своей деятельности руководствуется Кодексом законов о труде Российской Федерации, законодательными и иными нормативными актами по охране труда Российской Федерации, коллективным договором соглашением по охране труда,

нормативно-технической документацией учреждения и осуществляет контроль за состоянием охраны труда в школе, за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, представляет интересы работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнении работодателем обязательств, установленных коллективным договором и соглашением по охране труда, консультирует работников по вопросам охраны труда, оказывает им помощь по защите их прав на охрану труда. Ответственный за обеспечение организации работы по охране труда является директор образовательного учреждения.

5. Общие правила поведения работников на территории учреждения.

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

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

5.3. Выполняя трудовые обязанности, работник должен соблюдать следующие требования:

- Не садиться и не облакачиваться на случайные предметы и ограждения;
- Не прикасаться к электрической проводке, поврежденным проводам и кабелям электрооборудования;
- Не устранять неисправности в осветительной сети, а также в электроприборах, подключенных к электрической сети;
- Принимать пищу следует в специально оборудованном помещении.

5.4. При передвижении по территории необходимо соблюдать следующие требования:

- Ходить по территории, не наступая на люки;
- Не проходить ближе 1,5 метра от здания образовательного учреждения;
- При гололёде в зимнее время принять меры предосторожности от падения.

5.5. При несчастном случае следует оказать первую доврачебную помощь пострадавшему и вызвать скорую медицинскую помощь по телефону 103 или 112.

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

6. Основные опасные и вредные производственные факторы, характерные для учреждения.

6.1. Для образовательного учреждения характерны опасные и вредные факторы:

- Повышенный уровень шума (в спортивном зале, на стадионе);
- Движущиеся механизмы (у рабочего по обслуживанию зданий при работе с электродрелью);
- Работа с дезинфицирующими средствами уборщиков служебных помещений;
- Электромагнитное излучение (при работе с компьютером);

- Стрессовые ситуации при работе с обучающимися.

7. Методы и средства предупреждения несчастных случаев и профзаболеваний.

7.1 в целях профилактики производственного травматизма и профзаболеваний администрацией проводятся следующие мероприятия:

- Инструктаж по охране труда работников учреждения;
- Периодические медицинские осмотры;
- Обеспечение работников учреждения специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты;
- Работа по улучшению условий охраны труда (приобретение современного оборудования);
- Установка оборудования по оповещению, сигнализации о возникшей чрезвычайной ситуации (АПС, тревожная кнопка);
- Обучение работников безопасным приемам работы;

7.2. работники учреждения обязаны соблюдать требования инструкций по охране труда и выполнять работы, предусмотренные должностной инструкцией, знать методы предупреждения несчастных случаев. В случае необходимости выполнения работы не входящей в должностные обязанности, работодатель обязан провести целевой инструктаж работника по охране труда по данному виду работ.

8. Средства индивидуальной защиты

8.1. Работодатель обеспечивает работников спецодеждой и другими СИЗ в соответствии с установленными нормами.

8.2. Работники обеспечиваются спецодеждой и средствами индивидуальной защиты:

п/п №	Наименование профессий, должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год	Основание
1	Электромонтер	Полукомбинезон Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 2 пары 1 пара	Типовые нормы
2	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений	Фартук прорезиненный Рукавицы комбинированные Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для рук	1 6 пар 200гр.(или 250гр. Жидкое моющее с дозатором на месяц	Типовые нормы
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Рукавицы резиновые Респиратор Сапоги резиновые	6пар До износа Дежурный	Типовые нормы
4	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Сапоги резиновые	1 6 пар 2 пары 1 пара	Типовые нормы

8.3. работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

8.4. работа без средств специальной защиты запрещена.

9. Основные требования по предупреждению электротравматизма.

9.1. Перечень должностей неэлектротехнического персонала (I группа допуска)

- Директор;
- Заместитель директора по УВР;
- Методист;
- Инструктор-методист;
- Инструктор по спорту;
- Тренер-преподаватель;
- Секретарь;
- Системный администратор;
- Заведующий хозяйством;
- Уборщик служебных помещений;
- Рабочий по КО и РЗ;
- Ремонтник плоскостных спортивных сооружений;
- Сторож.
- Педагог-психолог;
- Специалист по охране труда.

9.2. Неэлектротехническому персоналу, прошедшему инструктаж и проверку знаний по электробезопасности, присваивается I квалификационная группа допуска с оформлением в журнале установленной формы с обязательной росписью проверяющего и проверяемого.

10. Основные требования производственной санитарии и личной гигиены.

10.1. работники учреждения обеспечиваются моющими средствами и средствами личной гигиены, по типовым нормам.

10.2. работники учреждения обязаны выполнять санитарно-гигиенические нормы и правила на каждом рабочем месте, при проведении всех видов работ.

11. Порядок расследования и оформления несчастных случаев и профессиональных заболеваний

11.1. Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены:

- Телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом;
- Ожог, поражение электрическим током, молнией;
- Укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми;
- Повреждения в следствии взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений 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 течении рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывом, а также в течении времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;
- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком.

11.2. для расследования несчастного случая работодатель незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются лицо назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет директор учреждения, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

11.3. 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 течении 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 течении 15 дней.

11.4. Несчастный случай, о котором не было своевременного сообщения работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном настоящим 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.

11.5. 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.

11.6. 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.

11.7. В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охране 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.

11.8. Работодатель 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, 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.

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

11.10. Согласно порядку расследования и оформления несчастных случаев несчастный случай, произошедший с работником при следовании на работу или с работы, оформляется актом произвольной формы.

12. Пожарная безопасность

12.1. 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 легко открывающиеся запоры;
- Знать порядок эвакуации людей из зданий школы;
- Знать правила пользования огнетушителем, места их расположения;
- Не эксплуатировать неисправные электросети и электрооборудование;
- Не использовать в работе самодельное электрооборудование;
- Не курить в помещениях;
- Не оставлять без присмотра включенное электрооборудование.

12.2. Порядок действий работника при обнаружении пожара:

Каждый работник образовательного учреждения, обнаруживший пожар и его признаки (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;
- 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, директору школы (при отсутствии должностному лицу).
- Принять возможные меры к ликвидации пожара имеющимися средствами пожаротушения.

13. Первая помощь пострадавшим

31.1. Аптечка первой помощи находится в учебно-методическом кабинете, спортивном зале по спортивной гимнастике, в тренерской физкультурно-оздоровительного комплекса в с. Кагальник, в раздевалке на стадионе с искусственным покрытием в с. Кулешовка.

13.2. При оказании первой помощи необходимо действовать в следующей последовательности:

- Определить характер требующейся помощи, организовать вызов врача и применить меры, описанные ниже;
- Если пострадавший дышит и находится в сознании, уложить его в удобное положение, расстегнуть на нем одежду, оказать первую помощь пострадавшему согласно инструкции по оказанию первой помощи. До приезда 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, давать ему нюхать нашатырный спирт, обеспечивая полный покой до приезда 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.

13.3. Вызов скорой медицинской помощи осуществляется по телефону 103 или 112. При этом вызывающий сообщает адрес образовательного учреждения, характер травмы или заболевания, сведения о пострадавшем или заболевшем.

Инструкцию разработал(а):