



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«КРИВОРІЗЬКИЙ ТЕХНІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ»

ЗАТВЕРДЖЕНО

В.о. директора ВСП «Криворізький
технічний фаховий коледж ДУЕТ»
Віта МАКАРЕНКО
Від _____ 2023р.



ІНСТРУКЦІЯ № 1-3 вступного інструктажу з питань охорони праці

1. Загальні правила поведінки працюючих під час руху на роботу і на території коледжу

Прямуючи на роботу, працівникові необхідно виконувати правила дорожнього руху для пішоходів. В першу чергу необхідно пам'ятати, що проїзна частина призначена для руху транспорту та, що лише в виняткових випадках (відсутні тротуари, обочини, пішохідні доріжки) пішоходам дозволяється йти по краю проїзної частини в один ряд, причому поза населеними пунктами рухатись необхідно назустріч транспортному потоку - по лівій стороні дороги.

При необхідності пересікти проїзну частину, найбільш безпечним місцем являються підземні переходи, позначену розміткою "зебра", або знаком "Пішохідний перехід".

При необхідності пересікти проїзну частину в непозначеному для переходу місці, - необхідно потурбуватися про свою безпеку.

В усіх випадках, необхідно зупинитися на краю тротуару або узбіччя, подивитися по сторонах та переконатись у відсутності транспортних засобів.

В місцях де рух регулюється, необхідно керуватися сигналами світлофора, або регулювальника. Чекати транспорт дозволяється тільки на спеціальних посадочних майданчиках, а де їх немає - на тротуарах або узбіччях.

Безрельсовий транспорт, який стоїть на дорозі, обходьте тільки ззаду, залізничний тільки спереду.

Не з'являйтесь раптово перед транспортом.

Остерігайтесь наступати на кришки люків і різних перекриттів, ям і каналів, для запобігання попадання в них.

Знаходячись в виробничих приміщеннях будьте уважними до сигналів навантажувачів, візків з механічним приводом. Не проходите і не знаходьтесь під переміщуваним навантажувачами вантажем.

Не стійте і не проходите під настилами риштування або місцями, звідки можливе падіння предметів.

Не проходите і не стійте поблизу працюючого обладнання. Користуйтеся тільки передбаченими проходами.

Не працюйте на несправному обладнанні або несправним інструментом.

Виконуйте тільки доручену Вам роботу.

Використовуйте інструмент і обладнання по їх призначенню.

Не користуйтеся в роботі випадковими предметами в якості інструмента.

Виконуйте встановлений у гіпермаркеті режим (забороняється користуватися відкритим вогнем, палити, ходити в заборонені місця).

При роботі поблизу місць з агресивними речовинами (кислотами, хімікатами, розчинниками і ін.), остерігайтесь попадання бризок на одягу, в очі і відкриті частини тіла.

Утримуйте своє робоче місце в чистоті і порядку, не допускайте його захламлення.

Не сідайте і не облокочуйте на штабель товарів для запобігання попадання під завал при його обвалі.

При знаходженні поблизу працюючого обладнання, де є відкриті обертаючі і рухаючі частини, необхідно виконувати наступні вимоги: волосся прибрати під головний убір, частини одяжі повинні щільно прилягати до тіла.

Не працюйте в місцях з недостатнім освітленням.

Забороноюється торкатися до оголеного дроту (при їх виявленні необхідно доповісти керівникові), відкривати електрощити, включати та виключати самовільно рубильники та інші пускові пристрої, торкатися арматури загального освітлення, самому проводити заміну лампочок та інших приладів освітлення. Не дозволяється користуватися несправними електронагріваючими пристроями, користуватися відкритим вогнем.

При пересуванні по території і в приміщеннях підприємства потрібно бути обережним і уважним.

2. Основні положення закону України “про охорону праці”, кодексу законів про працю”, закон України “про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” та інших нормативних актів.

Закон України "Про охорону праці" розповсюджується на всі підрозділи підприємства і передбачає, що при укладанні трудового договору працівник має бути проінформований під підпис про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних та шкідливих виробничих факторів, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я працівника та його права на пільги й компенсацію за роботу в цих умовах.

Працівник має право відмовитись від дорученої роботи, якщо створилась виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я.

За період простою з цих причин не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник не виконує законодавство про працю. У цьому випадку працівнику виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Всі працівники підлягають обов’язковому соціальному страхуванню власником від нещасних випадків і професійних захворювань.

Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безкоштовно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію та інші пільги та компенсації, що надаються чинним законодавством.

Власник може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою) пільги і компенсації не передбачені чинним законодавством.

На роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов’язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, працівникам видаються безкоштовно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також змиваючі та знешкоджуючі засоби.

У разі дострокового зносу цих засобів не з вини працівника власник зобов’язаний замінити їх за свій рахунок.

Фонд соціального страхування від нещасних випадків відшкодовує працівникові шкоду, заподіяну йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов’язаним з виконанням трудових обов’язків, у повному розмірі втрачений заробіток відповідно до законодавства, а також сплачує потерпілому (членам сім’ї та утриманцям померлого) одноразову допомогу. Розмір одноразової допомоги встановлюється Фондом. Якщо відповідно до медичного висновку у потерпілого встановлено стійку втрату працездатності, ця допомога повинна бути не менше суми, визначеної з розрахунку середньомісячного заробітку потерпілого за кожен процент втрати ним професійної працездатності.

У разі смерті потерпілого розмір одноразової допомоги повинен бути не менше п’ятирічного заробітку працівника на його сім’ю, крім того, не менше однорічного заробітку на кожного утриманця померлого, а також на його дитину, яка народилася після смерті.

Якщо нещасний випадок трапився внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги може бути зменшено, але не більш, як на п’ятдесят процентів. Фонд відшкодовує потерпілому витрати на лікування (в тому числі санаторно-курортне), протезування, придбання транспортних засобів, по догляду за ним та інші види медичної і соціальної допомоги відповідно до медичного висновку, що видається у встановленому порядку.

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігається місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або визнання їх у встановленому порядку інвалідами.

Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком.

Відшкодування моральної шкоди провадиться власником, якщо небезпечні або шкідливі умови праці призвели до моральної втрати потерпілого, порушення його нормальних життєвих зв'язків. вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Під моральною втратою потерпілого вважаються страждання, заподіяні працівникові внаслідок фізичного або психічного впливу.

Розмір відшкодування моральної шкоди не може перевищувати 150 мінімальних зарплат.

3. Трудовий договір, робочий час та відпочинок

Між робітником та керівництвом підприємства укладається трудовий договір, згідно з яким працівник зобов'язується виконувати роботу визначену цим договором, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та погодженням сторін.

Особливою формою трудового договору являється контракт, в якому термін його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін (в тому числі і матеріальна), умови матеріального забезпечення та організація праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі достроково, можуть встановлюватись за згодою сторін.

Трудовий договір може бути:

- безстроковий, який укладається на невизначений термін;
- на визначений термін, який встановлюється за згодою сторін;
- який укладається на час виконання певної роботи.

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. При укладанні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомостей про їх партійність, національність, походження та інші документи, подання яких не передбачене законодавством.

При укладанні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін, випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається.

Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу осіб, які не досягли 18 років, молодих робітників після закінчення професійних училищ, молодих спеціалістів, осіб звільнених у запас із Збройних сил, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи.

Термін випробування не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з профспілками, - шести місяців.

Термін випробування робітників не може перевищувати одного місяця.

До початку роботи власник повинен роз'яснити працівникові його права і обов'язки, умови праці, ознайомити з правилами внутрішнього трудового розпорядку, визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами, проінструктувати працівника з питань охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і пожежної безпеки.

Працівник повинен особисто виконувати доручену йому роботу і не має права передоручати її іншому працівникові.

Власник не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків виробничої потреби (для відведення стихійного лиха, виробничої аварії, простою, загибелі або псування державного майна, а також заміни відсутнього працівника) - терміном до одного місяця.

Підставами припинення договору є:

- угода сторін;
- закінчення терміну;
- призов або вступ працівника на військову службу;
- розірвання трудового договору з ініціативи працівника, власника або на вимогу профспілкового органу;
- переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство;
- відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість, разом з підприємством;
- набрання законної сили вироком суду;
- підстави, передбачені контрактом.

Розірвання трудового договору з ініціативи власника може бути у випадках:

- змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- виявленої невідповідності працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації, або стану здоров'я;
- систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків покладених на нього трудовим договором, якщо раніше до працівника застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;
- прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
- нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- появи на роботу в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника.

Розірвання трудового договору з ініціативи власника може бути лише за попередньою згодою профспілкового органу.

При припиненні трудового договору при відмові працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, змін в організації виробництва і праці, виявленні невідповідності працівника займаній посаді, поновленні на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, власником виплачується працівникові вихідна допомога у розмірі не менше середньомісячного заробітку, у разі призову або вступу на військову службу - не менше двомісячного середнього заробітку; внаслідок порушення власником законодавства про охорону праці - не менше тримісячного середньомісячного заробітку.

В день звільнення працівника власник повинен видати йому трудову книжку і провести повний розрахунок.

Тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Власник при укладанні трудового договору може встановити меншу норму тривалості робочого часу.

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

- для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень;
- для осіб віком від 15 до 16 років (студенти віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень;
- для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці - не більше 36 годин на тиждень.

Для працівників встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.

Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину.

При роботі в нічний час тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Нічним вважається час з 10 годин вечора до 6 години ранку.

Забороняється залучення до роботи в нічний час:

- вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років;
- осіб, молодших вісімнадцяти років;
- інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Робота інвалідів в нічний час допускається лише за їх згодою.

За угодою між працівником і власником може встановлюватись неповний робочий день.

Власник може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:

- при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і не-гайного усунення їх наслідків;
- при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку - для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;
- при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості працівників;

- при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

- для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.

До надурочних робіт забороняється залучати:

- вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;

- осіб, молодших вісімнадцяти років;

- працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних закладах без відриву від виробництва, в дні занять.

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину інваліда, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою.

Залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їх згодою.

Надурочні роботи можуть провадитись лише з дозволу профспілкового комітету підприємства. Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин.

Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.

Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.

При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідні дні (як правило субота, неділя).

У випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.

Робота у вихідні дні забороняється.

Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:

- для відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

- для відвернення нещасних випадків, загибелі або псування державного чи громадського майна;

- для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у подальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;

- для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника з дозволу профспілкового комітету.

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, на-данням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

Святковими і неробочими днями вважаються дні, які визначені згідно діючого законодавства.

Всім працівникам надаються щорічні відпустки із збереженням місця роботи (посади) і середнього заробітку тривалістю не менш як 24 календарних днів.

Працівникам молодше вісімнадцяти років щорічна відпустка надається тривалістю один календарний місяць.

Додаткові відпустки надаються:

- працівникам, зайнятим на роботах з шкідливими умовами праці;

- працівникам, які зайняті в окремих галузях народного господарства і мають тривалий стаж роботи на одному підприємстві, в організації;

- працівникам з ненормованим робочим днем;

- в інших випадках, передбачених законодавством.

4. Охорона праці жінок

Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками:

Підіймання і переміщення вантажів

при чергуванні з іншою роботою до 2 разів на годину - 10 кг

Підіймання і переміщення вантажів

постійно протягом робочої зміни - 7 кг

Сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати:

з робочої поверхні - 350 кг,

з підлоги - 175 кг

Жінкам надаються відпустки по вагітності і родах тривалістю сімдесят календарних днів до родів і п'ятдесят шість (у разі ненормальних родів або народження двох чи більше дітей - сімдесят) календарних днів після родів за їх бажанням, частково оплачувані відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років.

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини інваліда.

Звільнення вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років з ініціативи власника не допускається.

5. Охорона праці молоді

Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України.

Не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років, як виняток, можуть прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.

Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

За короткочасної роботи граничні норми маси вантажу для дівчат

14 років - 2,5 кг;

15 років - 6 кг;

16 років - 7 кг;

17 років - 18 кг;

За тривалої роботи

дівчата віком 14 років не допускаються;

15 років - 2,2 кг;

16 років - 5,6 кг;

17 років - 6,3 кг;

Для юнаків ці норми у два рази вищі.

Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові.

Звільнення осіб молодше 18 років з ініціативи власника допускається тільки за згодою комісії у справах неповнолітніх.

6. Колективний договір (угода).

Одним з найголовніших документів по захисту прав працівників є колективний договір (угода), який укладається між трудовим колективом та власником. Затверджується він на загальних зборах терміном на один рік.

Власник та профспілковий комітет (представник трудового колективу) звітують перед трудовим колективом про його виконання.

В ньому договорі сторони передбачають працівникам соціальні гарантії в галузі охорони праці на рівні не нижче передбачених законодавством; їх обов'язки, а також комплексні заходи по досягненню встановлених норм безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; підвищенню наявного рівня охорони праці; запобіганню виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій.

В ньому передбачаються компенсації та пільги за роботу на шкідливих роботах, та на роботах з тяжкою фізичною працею, скорочений робочий день, додаткову відпустку, забезпечення лікувально-профілактичного харчування та інше.

7. Основні правила внутрішнього трудового розпорядку

Робота регламентується Правилами внутрішнього трудового розпорядку, ціль яких зміцнення трудової дисципліни, організація праці, раціональне використання робочого часу, підвищення продуктивності праці.

Працівник повинен:

- працювати чесно і сумлінно, дотримуватись дисципліни праці, своєчасно та точно виконувати вказівки власника, використовувати робочий час для продуктивної праці;
- підвищувати продуктивність праці, виконувати роботу згідно наряду;
- підвищувати якість робіт та продукції, додержувати технологічну дисципліну;
- виконувати вимоги охорони праці, виробничої дисципліни, працювати в спецодязі, користуватися засобами індивідуального захисту;
- утримувати своє робоче місце, устаткування, інструмент, пристосування в належному стані, виконувати встановлений порядок зберігання матеріалів, цінностей, документів;
- ефективно використовувати машини, верстати, устаткування, дбайливо відноситись до інструментів, приладів, спецодягу та ін;

Власник повинен:

- правильно організувати працю працівників, щоб кожний з них працював по своїй спеціальності та кваліфікації;
- створювати умови для росту продуктивності праці, знижувати використання ручної малокваліфікованої праці;
- своєчасно доводити до виробничих підрозділів, бригад, ланок планові завдання, забезпечувати їх виконання з мінімальними витратами трудових, матеріальних та фінансових ресурсів;
- забезпечувати правильне застосування діючих умов оплати праці, видавати заробітну плату в установлені терміни;
- забезпечувати виконання трудової та виробничої дисципліни;
- виконувати законодавство про працю та правила охорони праці, поліпшувати умови праці, забезпечувати належне технічне оснащення всіх робочих місць та створювати на них умови праці, які відповідають правилам охорони праці;
- приймати необхідні заходи по профілактиці виробничого травматизму, професійних захворювань працівників, своєчасно надавати пільги і компенсації у зв'язку з шкідливими умовами праці;
- постійно контролювати знання та додержання працівниками всіх вимог інструкцій по охороні праці, виробничої санітарії, протипожежної безпеки;
- забезпечувати систематичне підвищення ділової кваліфікації працівників;
- забезпечувати трудовому колективу необхідні умови для виконання своїх повноважень, передбачених законом "Про трудові колективи";
- своєчасно розглядати критичні зауваження працівників та сповіщати про прийняті заходи;
- уважно відноситись до потреб та запитів працівників.

Початок роботи і закінчення, перерва на обід для кожного підрозділу визначені окремо.

До початку роботи кожен працівник повинен відмітити свій прихід на роботу, а по закінченню робочого часу - вихід з роботи.

Працівник, який з'явився на роботу в нетверезому стані, не допускається до роботи.

В робочий час забороняється:

- відволікати працівників від їх безпосередньої роботи;
- скликати збори, засідання та різного роду наради по громадських ділах.

Черговість надання щорічних відпусток встановлюється власником по узгодженню з профспілковою організацією (представником трудового колективу).

За сумлінне виконання своїх службових обов'язків до працівників застосовуються заходи заохочення: оголошення подяки, видача премії, нагородження цінним подарунком.

Працівникам успішно та сумлінно виконуючим свої трудові обов'язки, в першу чергу надаються пільги в соціально-культурному, житло-побутовому обслуговуванні. За порушення трудової дисципліни власник застосовує стягнення: догана, звільнення з роботи.

До накладання стягнення від порушника необхідно одержати пояснення в письмовій формі. Відмова працівника дати пояснення не є перепорою для накладання стягнення.

Власник має право замість накладання стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу.

8. Система управління охороною праці

В кожному структурному підрозділі і на робочому місці, власник повинен створити умови праці згідно з вимогами нормативних актів, а також забезпечити додержання прав працівників гарантованих законодавством про охорону праці.

Для забезпечення організаційно-профілактичної роботи по охороні праці, власник створює на підприємстві службу охорони праці, яка підпорядкована безпосередньо керівникові підприємства.

Фахівець по охороні праці має право видавати керівникам структурних підрозділів приписи по усуненню недоліків по охороні праці, які обов'язкові для виконання і які відмінити може тільки керівник підприємства.

Ліквідація служби охорони праці допускається тільки з ліквідацією підприємства. Органами державного управління охороною праці є:

Кабінет Міністрів;

Державний Комітет України по нагляду за охороною праці;

Міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади;

місцева державна адміністрація, місцеві Ради народних депутатів.

Кожний з цих органів має свою компетенцію у сфері управління охороною праці.

Державний нагляд за охороною праці здійснюють:

- Державний Комітет України по нагляду за охороною праці (Держнаглядохоронпраці);

- органи державного пожежного нагляду Міністерства внутрішніх справ України;

- Державний комітет України з ядерної та радіаційної безпеки;

- органи та заклади санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України;

Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів по охороні праці здійснюється Генеральним прокурором України з підпорядкованими йому прокурорами.

Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють:

- трудові колективи через обраних ними уповноважених;

На підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше чоловік рішенням трудового колективу може створюватися комісія з питань охорони праці.

Комісія складається з представників власника, уповноважених трудового колективу, спеціалістів з безпеки, гігієни праці і представників інших служб підприємства.

Рішення комісії мають рекомендаційний характер.

Уповноважені трудових колективів з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємстві виконання вимог щодо охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду власником пропозиції про усунення виявлених порушень нормативних актів з безпеки і гігієни праці.

9. Обов'язки власника по охороні праці

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій;

- розробляє за участю профспілок і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів з охорони праці, впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;

- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань і виконання профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;

- організовує проведення лабораторних досліджень умов праці, атестації робочих місць на відповідність нормативним актам про охорону праці в порядку і терміни, що встановлюються законодавством, вживає за їх підсумками заходи щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;

- розробляє і затверджує положення, інструкції, інші нормативні акти про охорону праці, що діють у межах підприємства, та встановлює правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці, забезпечує безкоштовно працівників нормативними актами про охорону праці;

- здійснює постійний контроль за додержанням працівниками технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог щодо охорони праці;

- організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці.

За порушення нормативних актів по охороні праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду з питань охорони праці, на власника накладається штраф.

10. Обов'язки працівника по охороні праці.

- знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

- дотримуватись зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства;

- проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;

- співпрацювати з власником у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, особисто вживати посилюючих заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або оточуючих його людей та навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу.

За порушення правил охорони праці працівник може бути притягнутий до дисциплінарної, матеріальної та кримінальної відповідальності.

11. Навчання з питань охорони праці

Всі працівники, які приймаються на роботу та в процесі роботи проходять на підприємстві навчання, інструктаж з питань охорони праці, правил надання першої допомоги потерпілим від нещасних випадків та правила поведінки при аваріях.

Перед перевіркою знань з питань охорони праці на підприємстві зорганізується навчання, лекції, семінари, консультації.

Допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання та перевірку знань правил охорони праці забороняється.

Перевірка знань проводиться постійно діючою комісією.

Відповідальність за організацію навчання та перевірку знань по охороні праці покладається на власника.

Контроль за навчанням та періодичністю перевірки знань охорони праці, виконує служба охорони праці.

Повторна перевірка знань по охороні праці проводиться не рідше одного разу на рік, а посадових осіб - одного разу в три роки.

Кожний працівник перш ніж приступити до роботи повинен пройти інструктаж по охороні праці.

За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці поділяються на вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий.

Вступний інструктаж з питань охорони праці проводиться з усіма працівниками:

- які щойно прийняті на роботу (постійну або тимчасову) незалежно від їх освіти, стажу роботи за цією професією або посади;

- працівниками, які знаходяться у відрядженні на підприємстві і беруть безпосередню участь у виробничому процесі, з водіями транспортних засобів, які вперше заїжджають на територію підприємства;

- студентами, вихованцями та студентами, які прибули на підприємство для проходження виробничої практики;

- студентами, вихованцями та студентами в навчально-виховних закладах перед початком трудового і професійного навчання в лабораторіях, майстернях, на полігонах тощо.

Вступний інструктаж проводить спеціаліст з охорони праці в кабінеті охорони праці, по програмі, затвердженій власником.

Запис про проведення вступного інструктажу робиться в спеціальному журналі та в документах про прийом на роботу.

Первинний інструктаж проводиться на робочому місці до початку роботи з:

- працівником, новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство;

- працівником, який переводиться з одного цеху виробництва до іншого;

- працівником, який буде виконувати нову для нього роботу;

- відрядженим працівником, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві;

- студентами, студентами, та вихованцями які прибули на виробничу практику.

Первинний інструктаж проводиться індивідуально або з групою осіб спільного фаху за програмою, складеною керівником цеху, дільниці, узгоджується із службою охорони праці і

затверджується власником.

Усі робітники, у тому числі випускники професійних навчальних закладів, навчально-виробничих (курсівих) комбінатів, після первинного інструктажу на робочому місці мають протягом 2-15 змін (в залежності від характеру роботи та кваліфікації працівника) пройти стажування під керівництвом досвідчених, кваліфікованих робітників або спеціалістів, які призначаються наказом (розпорядженням) по підприємству (цеху, дільниці, виробництву).

Повторний інструктаж проводиться на робочому місці з усіма працівниками:

- на роботах з підвищеною небезпекою - 1 раз у квартал;
- на інших роботах - 1 раз на півріччя.

Повторний інструктаж проводиться індивідуально або з групою працівників, які виконують однотипні роботи за програмою первинного інструктажу в повному обсязі. Позаплановий інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці:

- при введенні в дію нових або переглянутих нормативних актів про охорону праці, а також при внесенні змін та доповнень до них;

- при зміні технологічного процесу, заміні або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на охорону праці;

- при порушенні працівником, студентом, учнем або вихованцем нормативних актів про охорону праці, що можуть призвести або призвели до травми, аварії чи отруєння;

- на вимогу працівників органу державного нагляду за охороною праці, вищестоящої господарської організації, або державної виконавчої влади у випадку, якщо виявлено незнання працівником, студентом або учнем безпечних методів, прийомів праці чи нормативних актів про охорону праці;

- при перерві в роботі виконавця робіт більше ніж на 30 календарних днів;

- для робіт з підвищеною небезпекою, а для решти робіт - більше 60 днів.

Обсяг і зміст інструктажу визначаються у кожному окремому випадку залежно від причин і обставин, що спричинили необхідність його проведення.

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками при:

- виконанні разових робіт, що не пов'язані з безпосередніми обов'язками за фахом (навантаження, розвантаження, разові роботи за межами підприємства, цеху тощо);

- ліквідації аварії, стихійного лиха;

- проведенні робіт, на які оформлюється наряд-допуск, дозвіл та інші документи; - екскурсіях на підприємстві;

- організації масових заходів з студентами та вихованцями (екскурсії, походи, спортивні заходи тощо).

Цільовий інструктаж фіксується нарядом-допуском або іншою документацією, що дозволяє проведення робіт.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередньо керівник робіт.

Первинний, повторний, цільовий та позаплановий інструктажі завершуються перевіркою знань усним опитуванням, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці. Знання перевіряє особа, яка проводила інструктаж.

Про проведення первинного, повторного, позапланового інструктажів, стажування та допуск до роботи особа, яка проводила інструктаж, робить запис у журналі. При цьому обов'язкові підписи як того, кого інструктували, так і того, хто інструктував.

Журнали інструктажів повинні бути пронумеровані, прошнуровані і скріплені печаткою.

Власник зобов'язаний видати робітникові примірник інструкції з охорони праці за його професією або вивісити її на його робочому місці.

12. Основні небезпечні та шкідливі виробничі фактори.

Основними небезпечними виробничими факторами являються: шум, запиленість, загазованість, не закриті частини обладнання, яке обертається, електрообладнання, яке знаходиться під напругою, оголені електричні проводи, не зачинені на замки силові збірники, рубильники, шафи, неправильна експлуатація і несправність вантажопідіймального обладнання, недостатня освітленість робочих місць, інтенсивний рух автотранспорту, порушення правил вантажно-розвантажувальних робіт, падіння з висоти сторонніх предметів, робота на висоті та ін.

Згідно норм кожному працівникові видаються засоби індивідуального захисту (спецодяг, спецвзуття, засоби захисту рук, органів зору, слуху, голови і т.п.).

Для запобігання нещасних випадків та професійних захворювань по основних виробничих

факторах, необхідно виконувати вимоги інструкцій по охороні праці і вимагати їх виконання від своїх товаришів по роботі. Для запобігання дії зовнішніх шкідливих та небезпечних факторів на тіло працівника власник повинен безкоштовно забезпечити кожного працівника спецодягом, спецвзуттям та засобами індивідуального захисту, по нормах не нижче передбачених "Типовими галузевими нормами безкоштовної видачі робітникам та службовцям спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту".

Власник по узгодженню з профспілковим комітетом та внесенням в колективний договір, за свої кошти може розширити номенклатуру видачі спецодягу та спецвзуття.

Власник зобов'язаний забезпечити зберігання, сушку, прання, знепилення, дезинфекцію, дегазацію і ремонт, виданого працівникові спецодягу та спецвзуття.

У випадку дострокового їх зносу не з вини працівника власник повинен замінити їх за свій кошт.

На роботах, пов'язаних з забрудненням, видається безкоштовно мило 400 гр. на місяць. Перелік робіт та професій, які дають право на одержання мила, встановлюється власником по узгодженню з профспілковим комітетом.

13. Санітарно-побутове обслуговування.

Працівники забезпечуються санітарно-побутовими приміщеннями: гардеробними, приміщеннями для відпочинку та обігрівання, душовими, вмивальниками, приміщенням для сушіння спецодягу, туалетами та ін.

Кожний працюючий на підприємстві повинен додержуватись правил власної гігієни, мити руки перед їдою, після роботи приймати душ, перевдягатися, а спецодяг і спецвзуття залишити в роздягальні, користуватись фонтанчиками, або пити воду із автоматів газованої води, їсти тільки в їдальні, або в спеціально відведених для цього приміщеннях.

При кожному, навіть незначному нещасному випадку (порізи, уколи, опіки і т.п.) необхідно звернутися за допомогою у медичний пункт.

14. Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань та аварій.

Основними причинами нещасних випадків на підприємстві можуть бути:

1. Не додержання технологічних процесів.
2. Порушення правил експлуатації обладнання.
3. Не навченість працюючих безпечним методам праці.
4. Порушення правил складування.
5. Недоліки у конструюванні.
6. Не навченість потерпілих по професії та ін.

Всі нещасні випадки, які сталися на виробництві підлягають розслідуванню згідно "Положення про розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємств".

Положення розповсюджуються на всі підприємства, організації, установи, незалежно від форми власності, всіх громадян, які працюють, а також залучених до роботи на цих підприємствах.

Розслідуванню підлягають травми, гострі професійні захворювання та отруєння, теплові удари, опіки, обмороження, утоплення, ураження електричним струмом та блискавкою, ушкодження внаслідок аварій, пожеж, стихійного лиха (землетруси, зсуви, поводи, урагани тощо), контакту з тваринами, комахами та іншими представниками фауни і флори.

За результатами розслідування на облік беруться нещасні випадки, які сталися:

- під час виконання трудових обов'язків (у тому числі під час відряджень), а також дій в інтересах підприємства без доручення власника;

- на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці роботи протягом робочого часу, включаючи встановлені перерви;

протягом часу, необхідного для приведення в порядок знаряддя виробництва, засобів захисту, одягу перед початком або після закінчення роботи, а також для особистої гігієни;

- під час проїзду на роботу або з роботи на транспорті підприємства або сторонньої організації, яка надала його згідно з договором (заявкою), а також на власному транспорті, який використовувався в інтересах виробництва;

- під час аварій (пожеж тощо), а також під час їх ліквідації на виробничих об'єктах;

- під час подання підприємством шефської допомоги;

- під час прямування пішки або на транспортному засобі до місця роботи чи назад за разовим завданням власника або уповноваженого ним органу без оформлення посвідчення про відрядження.

Кожний нещасний випадок підлягає розслідуванню комісією під головуванням керівника служби

охорони праці, яка протягом трьох днів повинна розслідувати причини та обставини нещасного випадку.

Матеріали розслідування оформлюються актом по формі Н-1 в п'яти примірниках, який зберігається протягом 45 років.

Власник протягом доби після закінчення розслідування затверджує акти по формі Н-1.

Один примірник направляється потерпілому.

Про кожний нещасний випадок очевидець, працівник, який його виявив, або сам потерпілий повинні доповісти безпосередньому керівникові робіт (бригадиру, майстру), чи іншому керівникові і вжити заходів для надання долікарняної допомоги.

Не беруться на облік і не складаються акти за формою Н-1 на нещасні випадки, що сталися з особами:

- які прямували на роботу або поверталися з неї пішки, на громадському або власному транспортному засобі;

Не складається акт за формою Н-1 та не береться на облік нещасний випадок, що стався внаслідок отруєння алкоголем і наркотичними речовинами або внаслідок їх дії (асфіксія, інсульт, зупинка серця та інші), якщо це не викликано застосуванням цих речовин у виробничих процесах чи неправильним їх зберіганням і транспортуванням.

Групові (одночасно з двома і більше працівниками) нещасні випадки, а також із смертельним наслідком підлягають спеціальному розслідуванню комісією під головуванням працівника відповідного органу державного нагляду за охороною праці. Про кожний груповий нещасний випадок і нещасний випадок із смертельним наслідком власник повинен негайно повідомити:

- відповідний місцевий орган державного нагляду за охороною праці;
- дирекцію Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві;
- санепідемстанцію у разі гострих професійних отруєнь (захворювань);
- місцевий орган державної виконавчої влади;
- прокуратуру за місцем знаходження підприємства.

Власник повинен створити нормальні умови для роботи комісії, котра протягом 10 днів повинна провести розслідування.

Усі вперше виявлені хронічні професійні захворювання і отруєння підлягають розслідуванню.

Власник зобов'язаний організувати розслідування причин кожного випадку профзахворювання протягом 7 днів з моменту одержання повідомлення про профзахворювання.

Розслідування проводиться комісією, яка призначається наказом керівника санепідемстанції під керівництвом працівника санепідемстанції.

По підсумках розслідування складається спеціальний акт розслідування по формі Н-5.

На підприємстві повинен бути розроблений та затверджений план ліквідації аварій.

Аварії котрі призвели до руйнування або пошкодження виробничих споруд, будівель, апаратів та інше, розподіляються на дві категорії:

- до I категорії відносяться аварії, внаслідок яких загинуло п'ять і більше чоловік, або створилася загроза життю і здоров'ю працівників підприємства або населенню, котре знаходиться поблизу об'єкту, або виникла зупинка підприємства на добу і більше;

- до II категорії відносяться аварії, внаслідок яких загинуло до 5 чоловік, або створилася загроза життю та здоров'ю працівників цеху, дільниці, або виникла зупинка підприємства, дільниці на зміну і більше.

Причини аварії розслідуються комісією протягом 10 днів. По підсумках розслідування складається спеціальний акт, на основі якого власник видає наказ, в якому передбачаються заходи по попередженню аварій, ліквідації їх наслідків та притягнення винних до відповідальності.

15. Пожежна безпека.

Правила пожежної безпеки регламентуються "Правилами пожежної безпеки в Україні".

Відповідальність за пожежну безпеку підприємства, своєчасне виконання протипожежних заходів, організацію пожежної охорони, забезпечення засобами пожежегасіння та роботу пожежно-технічної комісії та добровільних пожежних дружин несе власник підприємства або особа, яка його заміщає.

Відповідальність за пожежну безпеку окремих дільниць, цехів, своєчасне виконання протипожежних заходів, наявність та справність засобів пожежегасіння несуть керівники дільниць, цехів згідно з наказом власника.

Відповідальність за пожежну безпеку побутових та допоміжних підсобних приміщень несуть посадові особи, в розпорядженні яких знаходяться ці приміщення.

На підприємстві забороняється:

- захищати проїзди, проходи та виходи в будівлях;
- складувати матеріали біля пожежних щитів, та захищати підходи до них, палити в місцях зберігання та використання легкозаймистих, горючих та вогнєнебезпечних матеріалів та речовин.

В цих місцях, небезпечних в пожежному відношенні, повинні бути вивішені:

- попереджувальні написи про заборону паління;
- плакати на протипожежні теми;
- інструкції по додержанню заходів пожежної безпеки.

Кожен працівник у випадку виникнення пожежі повинен:

- негайно повідомити про пожежу керівника, який повинен прийняти заходи по евакуації людей, спасінню матеріальних цінностей та повідомити пожежну частину;
- приступити до гасіння пожежі наявними засобами пожегасіння;
- зустріти прибуваючі пожежні підрозділи, інформувати їх про місце пожежі та наявності там людей.

16. Надання першої медичної допомоги.

Перша медична допомога - це комплекс заходів спрямованих на поновлення або збереження життя та здоров'я потерпілого, яке здійснюється тим, хто знаходиться поряд з потерпілим (взаємодопомога) або самим потерпілим (самодопомога) до прибуття медичних працівників.

Від того наскільки вміло і швидко надана перша допомога, залежить життя потерпілого та успіх наступного лікування.

ПЕРША ДОПОМОГА ПРИ ПОРАНЕННІ.

В першу чергу необхідно зупинити кровотечу, а потім накладити стерильну пов'язку на рану. Зупинка кровотечі на кінцівках проводиться шляхом притиснення артерії, вени або накладанням джгута вище місця поранення при піднятій кінцівці.

При накладанні джгута (а при його відсутності - ремня, паска. мотузки, шматка відірваної сорочки та інше) необхідно в місці його накладання обгорнути кінцівку шматком матеріалу, щоб уникнути болісності.

Необхідно пам'ятати, що джгут накладається тільки на 1-2 години. У зв'язку з цим, необхідно під накладений джгут покласти записку чи написати чорнилами або хімічним олівцем на кінцівці точний час, коли він був накладений. Після зупинки кровотечі шкіру навкруги рани очищають спиртом, змазують йодом або зеленкою, а потім накладають стерильну пов'язку.

ПЕРША ДОПОМОГА ПРИ ПЕРЕЛОМАХ.

При наданні допомоги при переломах кісток необхідно дотримуватись крайньої обережності, щоб не перетворити закритий перелом у відкритий.

При відкритому переломі в першу чергу необхідно накладити стерильну пов'язку, як було вказано вище, а потім приступити до укладання кінцівки в нерухомий стан.

Для цього кінцівку вкладають в шини, або на дошки, палиці та інші предмети, до котрих прибинтовують кінцівку так, щоб шина захопила два найближчі суглоби і робила їх нерухомими.

ПЕРША ДОПОМОГА ПРИ ВИВИХАХ, ЗАБИТТІ ТА РОЗТЯГУВАННІ.

Забиття в області голови часто супроводжуються струсом мозку або крововиливом у мозок. Ці ускладнення можуть виявитись через декілька днів або годин після травмування. Тому при травмі черепа потерпілого необхідно покласти з припіднятою головою, покласти голову на холод (сніг або лід), та направити в лікарню.

При вивихах з'являється болісність та зміна форми суглоба. Першою допомогою при вивихах являється накладання пов'язки в цілях забезпечення нерухомості суглоба і негайне направлення до лікаря для вправлення вивиху.

Про розтягненні в області суглоба з'являється гостра біль та припухлість. При наданні першої допомоги необхідно накладити пов'язку на пошкоджену область та направити хворого до лікаря.

ПЕРША ДОПОМОГА ПРИ ОПІКАХ.

По характеру дії опіки бувають термічні (від дії вогню, нагрітого металу, води) та хімічні (від дії кислот, лугу).

По ступеню дії опіки бувають 1 ступені - при яких з'являється почервоніння, болісність; 2 ступені, коли на шкірі утворюються пухирі; при опіках 3 ступені відбувається омертвіння тканин.

При наданні першої допомоги при опіках, в першу чергу необхідно усунути причину, яка його викликала.

Після цього надають першу допомогу.

При опіках 1 ступені на опечену поверхню накладають пов'язку, змочену спиртом або 5% розчином марганцевокислого калію чи соди.

При опіках 2 і 3 ступені накладають пов'язку, змочену 5% розчином марганцевокислого калію або суху стерильну пов'язку і направляють хворого в опікове відділення.

ПЕРША ДОПОМОГА ПРИ ОБМОРОЖУВАННІ.

Перші ознаки обморожування спостерігаються на незахищених частинах тіла: на кистях рук, на лиці, носі, вухах. Спочатку з'являється почуття холоду, потім збліднення уражених ділянок шкіри, поколювання, невелика біль.

Потім настає оніміння цих ділянок.

Першою допомогою при обморожуванні являється розтирання уражених частин м'якою рукавичкою, рукою (не можна снігом чи льодом) до тих пір поки не наступить почервоніння та потепління їх. Після цього необхідно помістити кінцівку в теплу воду (36-37 градусів), накласти стерильну пов'язку та направити потерпілого до лікаря. Заходами попередження обморожування являється змащення відкритих частин тіла жиром, котрий затримує тепло в шкірі, закривання по мірі можливості відкритих частин вух, лиця, рук, надягання теплої просторого одягу, взуття перед виходом на роботу.

Під час великих морозів можливе замерзання. Першими ознаками замерзання являються втома, послаблення серцевої діяльності і дихання, сонливість, втрата свідомості і смерть.

При наданні першої допомоги необхідно негайно внести обмороженого в тепле приміщення, обкласти грілками чи посадити в теплу ванну (36-37 градусів, де проводити штучне дихання, розтирати все тіло, дати гарячий чай, збуджуючі напої - кофе, вино.

ПЕРША ДОПОМОГА ПРИ УРАЖЕННІ ЕЛЕКТРИЧНИМ СТРУМОМ.

При ураженні електричним струмом, потерпілий втрачає свідомість, настає судома, падіння серцевої діяльності, зупинка дихання, смерть.

В легких випадках на місці дотику електричних дротів виникають опіки. Перше ніж надавати першу допомогу необхідно звільнити потерпілого від дії струму.

Для цього необхідно надіти діелектричні рукавиці, калоші, або обернути руки сухою ганчіркою, сорочкою чи іншим предметом, стати на суху дошку, сухою палицею, гумою, які не проводять електричний струм, або за одяг відтягнути потерпілого і звільнити його від дії струму.

Якщо потерпілий знаходиться в несвідомому стані, не прослухується пульс чи дихання, йому необхідно проводити штучне дихання, інколи на протязі 3-4 годин, поки не з'явиться свідомість.

Штучне дихання можна проводити, якщо відсутні ознаки пошкодження груднини.

Насамперед необхідно зняти краватку, розстібнути комір, пасок, потім очистити рот від їжі, слини та ін. У людей, які знаходяться у несвідомому стані, може западати язик, тому, обгорнувши марлею чи хусткою, утримують його руками, рот повинен бути відкритим.

Є декілька способів штучного дихання.

Спосіб перший - потерпілий лежить вниз животом, руки витягнуті вперед; надаючий допомогу становиться на коліна так, щоб ноги потерпілого знаходились між його колінами. Руками, розташованими по сторонах хребта, натискають та підводять руки 16-30 раз в 1 хвилину.

Спосіб другий - потерпілий лежить на спині, йому відкривають рот, захоплюють язик та ритмічно його витягують та відпускають, що збуджує дихання.

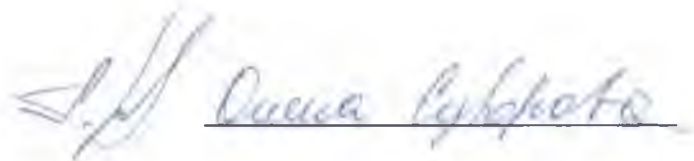
Спосіб третій - потерпілий лежить на спині, на підкладеному валику з одягу. Надаючий допомогу, кладе свої руки на грудину так, щоб великі пальці знаходились біля нижнього кінця груднини і ритмічним здавлюванням груднини 15-20 раз у хвилину збуджують дихання.

Спосіб четвертий - потерпілий лежить на спині на валку. Надаючий допомогу бере потерпілого за руки, відводить їх за голову, потім кладе їх на грудину потерпілого і натискає на них.

Штучне дихання "рот в рот" або "рот в ніс" - необхідно зажати пальцями ніс потерпілого, накласти на рот шматок марлі чи другої чистої тканини та вдувати повітря з свого рота в рот (ніс) потерпілого 15-16 раз у хвилину.

Штучне дихання необхідно проводити до прибуття "швидкої допомоги".

Інженер з охорони праці
відповідальний за пожежну безпеку
та цивільний захист


Olesya Lyubkova