

Настоящая инструкция разработана в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами и правилами по охране труда для проведения вводного инструктажа для вновь поступивших работников МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Ютазинского муниципального района».

1. Основные положения законодательства об охране труда.

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

При вводном инструктаже вновь поступающему работнику даются знания для сознательного отношения к выполнению правил и инструкций по охране труда, технике безопасности производственной санитарии, пожарной и электробезопасности и другие.

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

Охрана и укрепление здоровья людей — дело первостепенной важности. Проблемы здоровья должны рассматривать с широких социальных позиций. Оно определяется, прежде всего, условиями труда и быта, уровнем благосостояния.

На практике под охраной труда понимается соблюдение правил техники безопасности, санитарно-гигиенических требований и т.д. Но это весьма узкий подход. Охрана труда — цельная система различных мероприятий, частью которых являются техника безопасности и гигиена труда.

В соответствии со ст.209 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) **охрана труда** — система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Правовые мероприятия заключается в создании системы правовых норм, устанавливающих стандарты безопасных и здоровых условий труда и правовых средств по обеспечению их соблюдения, т.е. охраняемых государством под страхом санкций. Эта система правовых норм основывается на Конституции РФ и включает в себя федеральные законы, законы субъектов РФ, подзаконные нормативные акты, принимаемые на конкретных организациях.

Социально - экономические мероприятия включают меры государственного стимулирования работодателей по повышению уровня охраны труда; установление компенсаций и льгот при выполнении тяжелых работ, а также за работу во вредных и опасных условиях труда; защиту отдельных, наименее социально защищенных категорий работников; обязательное социальное страхование и выплату компенсаций при возникновении профессиональных заболеваний и производственных травмах и т. д.

Организационно-технические мероприятия. Основу этих мероприятий составляет система организационных мероприятий и технических средств, предотвращающая воздействие опасных факторов.

Организационно-технические мероприятия по охране труда включают широкий диапазон мероприятий по охране труда: создание службы охраны труда и обеспечение службы необходимыми измерительными приборами, нормативными документами и необходимой производственной площадью; создание общественных комиссий по охране труда; распределение должностных обязанностей по охране труда между руководителями и специалистами организации; обеспечение контроля за соблюдением работниками правил по охране труда; организация обучения, проверки знаний и инструктажа работников; проведение аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификация работ по охране труда; устранение или уменьшение степени воздействия вредных и опасных факторов; повышение дисциплины труда; применение новых безопасных машин, механизмов и оборудования, технологий и материалов; планирование и финансирование мероприятий по

охране труда, информирование работников о наличии (отсутствии) вредных и опасных факторов, состояния охраны труда в организации и т.д.

Санитарно-гигиенические мероприятия – охватывают работы, направленные на снижение вредных факторов, с целью предотвращения профессиональных заболеваний; улучшение культуры производства, за счёт оборудования и содержание в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями мест личной гигиены, мест (помещений) для приема пищи и отдыха, душевыми и умывальниками, обеспечения работающих кипяченной, газированной водой и т. д.

При реализации мероприятий необходимо руководствоваться гигиеническими критериями и Санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Реабилитационные мероприятия – охватывают проводимую работу по восстановлению здоровья работника, пострадавшего в результате несчастного случая и профессиональных заболеваний.

Реабилитационные мероприятия подразделяются на медицинские, профессиональные и социальные, решаемые соцстрахом и организацией.

2. Трудовой договор, рабочее время и время отдыха, охрана труда женщин и лиц моложе 18 лет. Льготы и компенсации.

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

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст.56 Трудового кодекса РФ).

Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ст. 64 Трудового кодекса РФ).

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных в части 1 статьи 59 Трудового кодекса РФ. В случаях, предусмотренных в части 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой

договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 Трудового кодекса РФ).

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 Трудового кодекса РФ).

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 Трудового кодекса РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов,

представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 Трудового кодекса РФ).

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 Трудового кодекса РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 79 Трудового кодекса РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса РФ);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса РФ).

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

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 Трудового кодекса РФ).

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.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона) (ст.79 Трудового кодекса РФ).

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 (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст. 80 Трудового кодекса РФ).

Рабочее время и время отдыха.

Основные нормы рабочего времени и времени отдыха регламентируются **Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ)**.

- **Рабочее время** - время, в течение 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 Трудовым кодексом, 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 (ст. 91 ТК РФ).
- **Работодатель обязан** вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Сокращенная продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников:

- **не более 24 часов** в неделю - в возрасте до 16 лет;
- **не более 35 часов** в неделю -
- в возрасте от 16 до 18 лет;
- являющихся инвалидами I или II группы;
- **не более 36 часов** в неделю - занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда*.

*Список работ с вредными условиями труда и (или) опасными условиями труда разрабатывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, **не может превышать половины норм** для лиц соответствующего возраста.

Может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников:

- педагогических;
- медицинских и др. (ст. 92 ТК РФ).

Сокращение продолжительности рабочего времени не влечет уменьшение заработной платы.

Неполное рабочее время.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по заявлению:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заявлением, выданным в установленном порядке.

Оплата труда работника в этом случае будет производиться пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени **не влечет для работников** каких-либо ограничений:

- продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска;
- исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Продолжительность ежедневной работы.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов;
- в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;
- для учащихся, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, -
- в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа;
- в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часов;
- для инвалидов, - в соответствии с медицинским заключением;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать -
- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой неделе и менее - 6 часов.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Сокращается на один час продолжительность работы (смены) в ночное время без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников:

- которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;
- принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время **уравнивается** с продолжительностью работы в дневное время в следующих случаях:

- когда это необходимо по условиям труда;
- на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Не допускаются к работам в ночное время:

- беременные женщины;
- работники до 18 лет, за исключением лиц участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений.

Могут привлекаться к работам в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке:

- женщины, имеющие детей до 3-х лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- опекуны детей до 5 лет.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ).

Минимальные размеры повышения оплаты труда в ночное время устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются:

- коллективным договором;
- локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников;
- трудовым договором.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Работодатель имеет право привлекать работника к работе:

- для сверхурочной работы;
- работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором) (ст. 97 ТК РФ).

Сверхурочная работа - это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени:

- ежедневной работы (смены);
- сверх нормального числа рабочих часов за учетный период при суммированном учете рабочего времени.

Допускается привлечение работодателем работника к сверхурочным работам с его письменного согласия в следующих случаях (ст. 99 ТК РФ):

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работ при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Допускается привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Допускается привлечение к сверхурочным работам в других случаях:

- с письменного согласия работника и
- с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускаются к сверхурочным работам:

- беременные женщины;
- работники до 18 лет.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплачивается работа в сверхурочное время за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться:

- коллективным договором;
- локальным нормативным актом;
- трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением **дополнительного времени отдыха**, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ).

Работа по совместительству может выполняться работником как по его основной работе (внутреннее совместительство), так и у других работодателей (внешнее совместительство). При этом число работодателей с которыми заключен трудовой договор на работу по совместительству **не ограничен**.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, **работнику производится доплата** (ст. 151 ТК РФ).

Не допускается работа по совместительству:

- лиц в возрасте до 18 лет;
- на тяжелых работах;
- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями (ст. 282 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день.

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

Режим рабочего времени должен предусматривать:

- продолжительность рабочей недели;
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- продолжительность ежедневной работы (смены), неполного рабочего дня (смены);
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- число смен в сутки;
- чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются **правилами внутреннего трудового распорядка** в соответствии с трудовым законодательством, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - **трудовым договором** (ст. 100 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих функций **за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени**.

Работа в режиме гибкого рабочего времени.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) **определяется по соглашению сторон**. Работодатель обязан обеспечить отработку работникам суммарного количества рабочих часов в течение установленного учетного периода.

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены, вводится в тех случаях, когда:

- длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы,
- а также в целях:
- более эффективного использования оборудования;
- увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников производит работу в соответствии с **графиком сменности**.

При составлении графика сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. График сменности, как правило, является приложением к коллективному договору и доводится до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

Запрещена работа в течение двух смен подряд.

Суммированный учет рабочего времени.

Допускается введение суммированного учета рабочего времени когда по условиям производства (работы) **не может быть соблюдена установленная для работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени**:

- у индивидуального предпринимателя;
- в организации в целом;
- при выполнении отдельных видов работ.

При этом продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие учетные периоды) не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Учетный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Разделение рабочего дня на части.

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, **рабочий день** может быть в порядке, предусмотренном законодательством, **разделен на части** с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ).

Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Время отдыха.

Право на отдых обеспечивается законодательным ограничением продолжительности рабочего дня и предоставлением **ежедневного и ежегодного** времени отдыха.

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Перерывы в течение рабочего дня могут быть двух видов:

• **Перерыв для отдыха и питания** - должен быть предоставлен продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

Эти перерывы **не включаются** в рабочее время.

Если по условиям производства перерыв установить нельзя, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время*.

*Перечень этих работ, порядок и место приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

• **Специальные перерывы для обогрева и отдыха** обусловлены:

- технологией;
- организацией производства и труда*.

*Виды этих работ, продолжительность и порядок их предоставления устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Такие перерывы предоставляются работникам:

- работающим в холодное время года на открытом воздухе;
- в закрытых необогреваемых помещениях;
- грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах и др. (ст. 109 ТК РФ).

Эти перерывы **включаются** в рабочее время.

Отдых в выходные дни

Продолжительность еженедельного **непрерывного** отдыха должна быть **не менее 42 часов** (ст. 110 ТК РФ).

Всем работникам предоставляется выходные дни (еженедельный непрерывный отдых):

- при пятидневной рабочей неделе **2 выходных дня в неделю,**
- при шестидневной - **1 выходной день.**

Общим выходным днем является **воскресенье**. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. **Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.**

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать **5 часов** (ст. 95 ТК РФ).

Нерабочие праздничные дни.

1-6, 8 января – Новогодние каникулы (в ред. Федерального закона от 23.04.2012 № 35-ФЗ),

- 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

Запрещается работа в выходные и нерабочие праздничные дни за исключением случаев при которых **допускается** привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их **согласия**:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ст. 113 ТК РФ).
- при **шестидневной - 1 выходной день**.

Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров и концертных организаций - в порядке устанавливаемом:

- коллективным договором;
- локальным нормативным актом;
- трудовым договора.

Допускается привлечение к работ в выходные и нерабочие в праздничные дни:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей до 3- лет, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходные или нерабочие праздничные дни.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по **письменному распоряжению работодателя**.

При совпадении выходного и праздничного дней, **выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день** (ст. 112 ТК РФ).

Оплачивается работа в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в **двойном размере** (ст. 153 ТК РФ).

По желанию работника ему может быть предоставлен **другой день отдыха**.

Оплачивается в этом случае работа в нерабочий праздничный день в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, **уменьшается на один час**.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где **невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется**:

- предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника,
- оплатой по нормам, установленным для сверхурочных работ (ст. 95 ТК РФ).

Работникам предоставляются **ежегодные отпуска** с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам, составляет **28 календарных дней** (ст. 115 ТК РФ). **Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно**.

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

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются, но оплачиваются (ст.120 ТК РФ).

Отпуск за **второй и последующие** годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации **не позднее чем за две недели до наступления календарного года.**

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

Отдельным категориям работников ежегодный отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Запрещается не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск:

- в течение двух лет подряд;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск **может быть разделен на части.** При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска:

- работников в возрасте до 18 лет;
- беременных женщин;
- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Работникам ряда профессий может быть предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью **более 28 календарных дней.**

Например:

- работникам в возрасте до 18 лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ),
- работникам образовательных учреждений.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть **заменена денежной компенсацией.**

Не допускается замена ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпуском денежной компенсацией:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (**за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении**).

Кроме основных и удлиненных отпусков законодательством установлены **дополнительные оплачиваемые отпуска**, которые гарантировано предоставляются работникам:

- **занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:** на подземных горных работах и открытых горных работах, в разрезах и карьерах, в зонах радиационного заражения, на других работах, связанных с неустраняемым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов (ст. 117 ТК РФ);
- **имеющим особый характер работы:** правительство РФ также определяет перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления (ст. 118 ТК РФ);
- **работающим на условиях ненормированного рабочего дня:** продолжительность отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, но она не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях:

- финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются правительством РФ;

- финансируемых из бюджета РФ - органами власти субъекта федерации;
- финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления (ст. 119 ТК РФ);
- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ч.1 ст. 116 ТК РФ).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут **самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников** (ч. 2 ст. 116 ТК РФ). Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

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

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ).

Охрана труда женщин.

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

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 253 Трудового кодекса РФ).

Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 6.02.1993 г. №105, утверждены нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную:

| Характер работы | Предельно допустимая масса груза |
|--|----------------------------------|
| Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раза в час) | 10 кг |
| Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены | 7 кг |

| | |
|--|-----------|
| Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: | |
| с рабочей поверхности | 1750 кг/м |
| с пола | 875 кг/м |

Примечания: 1. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

2. при перемещении грузов на тележках или контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

Учитывая физические особенности женщин, интересы охраны материнства и детства, роль женщин в семье Трудовой кодекс РФ устанавливает специальные нормы по охране труда.

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

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст.96, 99, 259 Трудового кодекса РФ).

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 Трудового кодекса РФ).

Особое внимание трудовое законодательство уделяет охране труда беременных женщин, матерей, кормящих грудью и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости) (ст.256 Трудового кодекса РФ).

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ) (ст. 64, 261 Трудового кодекса РФ).

Охрана труда молодежи.

Труд молодежи законодательно определен Трудовым кодексом РФ (глава 42). Трудовой договор заключается с лицами, достигшими возраста 16 лет (ст. 63 Трудового кодекса РФ).

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 265 Трудового кодекса РФ).

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную

| Характер работы, показатели тяжести труда | Предельно допустимая масса груза в Кг | | | | | | | |
|---|---------------------------------------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|
| | Юноши | | | | Девушки | | | |
| | 14 лет | 15 лет | 16 лет | 17 лет | 14 лет | 15 лет | 16 лет | 17 лет |
| Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены: - постоянно (более 2-х раз в час)) - при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час) | 6 | 7 | 11 | 13 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | 12 | 15 | 20 | 24 | 4 | 5 | 7 | 8 |
| Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены: - подъем с рабочей поверхности - подъем с пола | 400 | 500 | 1000 | 1500 | 180 | 200 | 400 | 500 |
| | 200 | 250 | 500 | 700 | 90 | 100 | 200 | 250 |

Примечания: 1. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

2. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

3. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать;

для юношей 14 лет - 12 кг, 15 лет - 15 кг, 16 лет - 20 кг, 17 лет - 24 кг

для девушек 14 лет - 4 кг, 15 лет - 5 кг, 16 лет - 7 кг, 17 лет - 8 кг

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию).

Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя (ст. 226 Трудового кодекса РФ).

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) (ст. 268 Трудового кодекса РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 Трудового кодекса РФ).

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты

труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств (ст. 271 Трудового кодекса РФ).

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 Трудового кодекса РФ).

3. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения ответственность за их нарушение.

Трудовой распорядок в Муниципальном казенном учреждении «Отдел образования Исполнительного комитета Ютазинского муниципального района» (далее – **Учреждение**) определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка это локальный нормативный акт Учреждения, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применение к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальное казенное учреждение.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 189, 190 Трудового кодекса РФ).

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 Трудового кодекса РФ).

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 Трудового Кодекса РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 или пунктом 1 статьи 336 Трудового кодекса РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 Трудового

кодекса РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192 Трудового кодекса РФ).

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 193 Трудового кодекса РФ).

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 Трудового кодекса РФ).

4. Организация работы по охране труда. Ведомственный, государственный надзор и общественный контроль за состоянием охраны труда.

Требования к управлению охраной труда в Учреждении.

Система управления охраной труда — часть общей системы управления (менеджмента) организации, обеспечивающая управление рисками в области охраны здоровья и безопасности труда, связанными с деятельностью организации (ГОСТ 12.0.230-2007).

Система включает:

- организационную структуру;
- деятельность по планированию;
- процессы и ресурсы для разработки, внедрения, достижения целей, анализа результативности политики и мероприятий по охране труда.

Требования к системе управления охраной труда.

Работодатель, ответственный за охрану труда должен обеспечить разработку, внедрение и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с установленными требованиями.

Главная цель работы по охране труда в организации - создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Для достижения этой цели необходимы совместные усилия работодателя и работников.

Работодатель - организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

Работник - физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора (контракта).

Обеспечение охраны труда в организации - **обязанность работодателя.**

Обязательства работодателя по улучшению условий труда должны находить отражение в коллективных договорах (соглашениях).

Основными направлениями деятельности при организации работ по охране труда в организации являются:

- образование служб охраны труда;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- планирование работ по охране труда и разработка мероприятий по улучшению условий труда, предупреждающих производственный травматизм и профессиональные заболевания;
- организация и проведение сертификации работ по охране труда;
- проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок;
- установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;
- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;
- обучение по охране труда и профессиональная подготовка по охране труда.

Очень важно, чтобы во всей работе по охране и безопасности труда обеспечивался системный подход, мероприятия охватывали все направления в комплексе.

Обязанности должностных лиц определяет работодатель, что должно быть подтверждено приказом либо иным распорядительным документом организации.

Для работника должна быть разработана **инструкция по охране труда**. Работник организации обязан ее соблюдать и правильно применять индивидуальные средства защиты.

Служба охраны труда.

Служба охраны труда создается или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности (ст. 217 ТК РФ).

Службу охраны труда рекомендуется организовать как самостоятельное структурное подразделение с непосредственным подчинением руководителю организации или по его поручению одному из его заместителей.

Задачи, функциональные обязанности и права работников службы охраны труда определены Рекомендациями по организации работы службы охраны труда в организации (Постановление Минтруда России от 8 февраля 2000 г. № 14).

Основными задачами службы охраны труда являются:

- организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда;
- контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов по охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;
- организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда;
- информирование и консультирование работников организации, в том числе ее руководителя, по вопросам охраны труда;
- изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

Функции, которые рекомендуется возложить на службу охраны труда для выполнения поставленных задач:

- учет и анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний;
- организация, методическое руководство аттестацией рабочих мест по условиям труда, сертификацией работ по охране труда и контроль за их проведением;
- проведение совместно с представителями соответствующих подразделений обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования и т.д.;
- разработка совместно с другими подразделениями планов, программ по улучшению условий и охраны труда;
- участие в составлении разделов коллективного договора;
- оказание помощи руководителям подразделений в составлении списков профессий и должностей в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также списков, в соответствии с которыми предоставляются компенсации за тяжелую работу и работу с вредными условиями труда;
- участие в работе комиссии по расследованию несчастного случая; оформление и хранение документов, касающихся требований охраны труда в соответствии с установленными сроками;
- участие в подготовке документов для назначения выплат по страхованию в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями;
- составление отчетности по охране и условиям труда по формам, установленным Госкомстатом России;
- разработка программы и проведение вводного инструктажа;
- участие в работе комиссий по проверке знаний по охране труда у работников предприятий;
- осуществление контроля за соблюдением требований законодательных и иных нормативных правовых актов;
- руководство работой кабинета по охране труда и др.

Права, которые должны быть предоставлены работникам службы охраны труда для выполнения функциональных обязанностей:

- в любое время суток беспрепятственно посещать и осматривать производственные, служебные и бытовые помещения организации, знакомиться в пределах своей компетенции с документами по вопросам охраны труда;
- предъявлять руководителям подразделений, другим должностным лицам организации обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных при проверках нарушений требований охраны труда и контролировать их выполнение;
- требовать от руководителей подразделений отстранения от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данного вида работ, не прошедших в установленном порядке предварительных и периодических медицинских осмотров, инструктажа по охране труда, не

использующих в своей работе предоставленных средств индивидуальной защиты, а также нарушающих требования законодательства об охране труда;

- направлять руководителю организации предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих требования охраны труда;
- запрашивать и получать от руководителей подразделений необходимые сведения, информацию, документы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения законодательства об охране труда;
- представлять руководителю организации предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по улучшению условий и охраны труда.

Структуру службы охраны труда в организации и численность работников определяет руководитель организации в зависимости:

- от численности работающих;
- от характера условий труда;
- от степени опасности производства и других факторов с учетом Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда (Постановление Минтруда России 22 января 2001 г. № 10).

Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организациях рекомендуются для применения во всех организациях независимо от форм собственности и организационно-правовых форм.

Осуществляет свою деятельность служба охраны труда во взаимодействии:

- с другими подразделениями организации;
- комитетом (комиссией) по охране труда;
- уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов или иными уполномоченными работниками представительных органов.

Контроль за деятельностью службы охраны труда осуществляет:

- работодатель;
- служба охраны труда вышестоящей организации (при ее наличии);
- орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда;
- органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Содержание, порядок разработки, рассмотрения и утверждения планов по охране труда.

Планирование работ по охране труда — это организационный управленческий процесс, осуществляемый с целью обеспечения безопасных условий труда работников на основе эффективного использования средств, выделяемых на улучшение условий и охраны труда.

Составление планов по охране труда представляет собой разработку конкретных мероприятий на определенный срок, с указанием исполнителей и средств, необходимых для реализации мероприятий.

Планирование осуществляется на основе анализа:

- санитарно-гигиенических условий труда;
- уровня и причин производственного травматизма и профзаболеваний;
- наличия производств, участков, цехов и рабочих мест, условия труда на которых не соответствуют установленным нормам и требованиям;
- результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, с учетом требований органов государственного надзора.

Подробный перечень мероприятий, которые следует включать в планы работы по охране труда содержится в Рекомендациях Минтруда России (Постановление Минтруда России от 27 февраля 1995 г. № 11).

Некоторые из них:

- обеспечение работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- проведение экспертизы условий труда;
- организация проведения работ по обязательной сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах на соответствие требованиям охраны труда;
- организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников предприятий;
- организация кабинетов охраны труда;
- разработка инструкций по охране труда и т.д.

На усмотрение работодателей, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов в мероприятия по охране труда могут включаться и другие работы, направленные на оздоровление работников и улучшение условий их труда.

Рекомендуемая правовая форма планирования мероприятий по охране труда - **соглашение по охране труда**.

Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами (работодателями и уполномоченными работниками представительных органов), либо со дня, установленного в соглашении.

Контроль за выполнением соглашения осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств:

- федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов, внебюджетных источников;
- может осуществляться за счет добровольных взносов (ст. 226 ТК РФ). В этом случае источниками финансирования могут являться взносы юридических и физических лиц.

Размер финансирования составляет не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Исключение сделано для государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Высший надзор за точным и единообразным исполнением законов о труде на территории Российской Федерации осуществляется Генеральным прокурором Российской Федерации и подчиненными ему прокурорами.

ПРОКУРАТУРА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральный закон № 168-ФЗ от 17 ноября 1995 г.

Прокуратура не подменяет органы государственного и хозяйственного управления и контроля. Проверки исполнения законов проводятся на основании поступивших сообщений и имеющихся сведений о нарушении законности, требующих непосредственного прокурорского реагирования.

Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляют специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции.

К числу специально уполномоченных государственных органов, относятся:

ФЕДЕРАЛЬНАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА - Управление надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324.

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ЭКОЛОГИЧЕСКОМУ, ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМУ И АТОМНОМУ НАДЗОРУ - (бывший Ростехнадзор, бывший Госэнергонадзор, бывший Госатомнадзор).

Постановление Правительства РФ от 30 июля 2004 г. № 401.

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ И БЛАГОПОЛУЧИЯ ЧЕЛОВЕКА - (бывший Госсанэпиднадзор).

Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 322.

Свои надзорные и контрольные функции органы государственного надзора и контроля осуществляют в строгом соответствии с Федеральным законодательством и согласно Положениям, утвержденным Президентом Российской Федерации и Правительством РФ.

При исполнении обязанностей по надзору, работники специального органа, ведающего вопросами надзора, являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону.

Федеральная инспекция труда (Роструд) - единая централизованная система, состоящая:

- из Федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и
- его территориальных органов (Государственных инспекций труда).

Свою деятельность Федеральная инспекция труда осуществляет во взаимодействии:

- с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности;
- иными федеральными органами исполнительной власти;
- органами исполнительной власти субъектов РФ;
- органами местного самоуправления;
- органами прокуратуры;
- профессиональными союзами (их объединениями);
- объединениями работодателей,
- другими организациями (ст. 365 ТК РФ).

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет Руководитель Роструда – главный государственный инспектор труда Российской Федерации.

Главный государственный инспектор труда Российской Федерации назначается на должность и освобождается от должности Правительством Российской Федерации.

Основными задачами федеральной инспекции труда являются:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- доведения до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не попадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 355 ТК РФ).

Полномочия Федеральная инспекция труда осуществляет посредством:

- проверок, обследований;
- выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений;
- составления протокола об административных правонарушениях в пределах полномочий;
- подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Государственные инспектора имеют право (ст. 357 ТК РФ):

- в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверения установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;

- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для осуществления надзорных и контрольных функций;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ, в порядке, установленном федеральными законами, с уведомлением об этом работодателя и составлять соответствующий акт;

- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

- предъявлять работодателям (их представителям) обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

- направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;

- запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности;

- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законодательства трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

Государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения выдает работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению.

Данное предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение 10 дней с момента получения работодателем или его представителем (ст. 357 ТК РФ).

В случае выдачи предписания по вопросам расследования, учета, квалификации несчастного случая подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

Административная ответственность за невыполнение предписания государственного инспектора труда и за нарушение трудового законодательства.

За **НЕВЫПОЛНЕНИЕ В СРОК** законного предписания (постановления, представления) об устранении выявленных нарушений в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП ст. 19.5) определены размеры штрафов, которые могут налагаться на:

- граждан - в размере от 300 до 500 руб;
- должностных лиц - от 1000 до 2000 руб. или дисквалификацию на срок до трех лет;
- юридических лиц - от 10000 до 20000 руб.

За **НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА** Российской Федерации о труде и об охране труда предусмотрена административная ответственность (ст. 5.27 КоАП) и влечет:

- на должностных лиц - наложение штрафа от 1000 до 5000 руб.;

• на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица:

- наложение штрафа 1000 до 5000 руб. или
- административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;

• на юридических лиц:

- наложение штрафа от 30000 до 50000 руб. или
- административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Нарушение законодательства в сфере труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от 1 до 3 лет.

Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:

- соответствующему руководителю по подчиненности;
- главному государственному инспектору труда Российской Федерации;
- в судебном порядке.

Государственные инспекторы труда несут ответственность за противоправные действия или бездействия.

Административное приостановление деятельности заключается во временном прекращении деятельности:

- лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;
- юридических лиц, их филиалов, представительств, структурных подразделений, производственных участков;
- эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений;
- осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания
- услуг.

Административное приостановление деятельности применяется в случаях (ст.3.12.КоАП):

- угрозы жизни или здоровью людей;
- возникновения эпидемии, эпизоотии;
- причинения существенного вреда состоянию или качеству окружающей среды;
- наступления радиационной аварии или техногенных катастроф;
- совершения административного правонарушения в области оборота наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров;
- противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем; финансирования терроризма.

Административное приостановление деятельности назначается судьей только в случаях, если менее строгий вид административного наказания не может обеспечить достижение цели административного наказания.

Административное приостановление деятельности устанавливается на срок до **девятиста суток**.

Судья на основании ходатайства может досрочно прекратить исполнение административного наказания в виде административной приостановки деятельности, если будет установлено, что устранены обстоятельства, послужившие основанием для назначения административного наказания.

Временный запрет деятельности заключается в кратковременном, установленном на срок до рассмотрения дела судом прекращении деятельности.

Временный запрет деятельности может применяться, если за совершение административного правонарушения возможно назначение административного наказания в виде административного приостановления деятельности (ст. 27 КоАП).

Временный запрет деятельности может применяться только в исключительных случаях, если это необходимо для предотвращения:

- непосредственной угрозы жизни или здоровью людей;
- возникновения эпидемии;

- эпизодии;
- заражения (засорения) подкарантинных объектов карантинными объектами;
- наступления радиационной аварии или техногенной катастрофы;
- причинения существенного вреда состоянию или качеству окружающей среды.

Временный запрет деятельности осуществляют должностные лица, уполномоченные в области контроля и надзора:

- в т.ч. Роструд и подведомственные ему государственные инспекции труда;
- федеральные органы исполнительной власти, их учреждения, структурные подразделения и территориальные органы;
- государственные органы, осуществляющие лицензирование отдельных видов деятельности и контроль за соблюдением условий лицензий.

О временном запрете деятельности составляется протокол.

Протокол подписывается:

- составившим его должностным лицом и
- представителем юридического лица или лицом, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

В случае если кем-либо из указанных лиц протокол не подписан, должностное лицо делает в нем об этом соответствующую запись.

Срок временного запрета деятельности не должен превышать **ПЯТЬ СУТОК** и исчисляется с момента фактического прекращения деятельности организации.

Дело об административном правонарушении должно быть рассмотрено судьей не позднее **ПЯТИ СУТОК** с момента фактического прекращения деятельности.

Срок временного запрета деятельности засчитывается в срок административного приостановления деятельности.

Государственный энергетический надзор.

Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере безопасности электрических и тепловых установок и сетей (ст.367 ТК РФ).

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор.

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения (Роспотребнадзор) (ст.368 ТК РФ).

Руководитель Роспотребнадзора является **главным государственным санитарным врачом Российской Федерации.**

Роспотребнадзор находится в ведении Минздравсоцразвития России.

Роспотребнадзор осуществляет следующие полномочия, в том числе:

- надзор и контроль за исполнением обязательных требований законодательства Российской Федерации;
- государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением санитарного законодательства;
- регистрирует впервые внедряемые в производство и ранее не использовавшиеся химические, биологические вещества и изготавливаемые на их основе препараты, потенциально опасные для человека (кроме лекарственных средств);
- устанавливает причины и выявляет условия возникновения и распространения инфекционных заболеваний и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений);
- организует деятельность системы государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации.

Организация общественного контроля за охраной труда.

Общественный контроль за соблюдением прав и интересов работников в области охраны труда осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. ст.31, 218, 370).

Общественный контроль осуществляется:

- профессиональными союзами или
- иными представительными органами (представителями).

Иные представители работников.

В случаях, когда работники не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена представлять интересы всех работников - может быть избран **иной представитель** (представительный орган).

Такой представитель **избирается**:

- на общем собрании (конференции) работников;
- тайным голосованием.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий (ст. 31 ТК РФ).

Профессиональные союзы в области охраны труда.

Профессиональные союзы **имеют право на осуществление контроля** за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Профессиональные союзы могут создавать правовые и технические инспекции труда.

Профессиональные инспекторы труда в установленном порядке имеют право **беспрепятственно посещать** любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) у которых работают члены данного профсоюза.

Профессиональные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право (ст. 370 ТК РФ):

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условия труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям Представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения. Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами или соглашениями;

- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;
- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

При осуществлении указанных полномочий профессиональные союзы взаимодействуют:

- с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
- его территориальными органами;
- другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.

Постановлением Минтруда РФ № 30 от 8.04.1994 г. утверждены **Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.**

Выборы уполномоченных проводят:

- на общем собрании трудового коллектива организации (цеха, участка);
- на срок не менее 2-х лет.

Численность уполномоченных, порядок их избрания и срок полномочий могут быть оговорены в коллективном договоре или другом совместном решении работодателя и представительного общественного органа.

Уполномоченные могут быть избраны из числа специалистов, не работающих на данном предприятии (по согласованию с работодателем).

Не рекомендуется избирать уполномоченными работников, которые по занимаемой должности несут ответственность за состояние охраны труда.

Уполномоченные входят, как правило, в состав комитета (комиссии) по охране труда предприятия.

Уполномоченные периодически отчитываются на общем собрании трудового коллектива. Они могут быть отозваны до истечения срока полномочий, если не выполняют своих функций.

Основными задачами уполномоченных лиц по охране труда являются:

- содействие созданию на предприятии (в производственном подразделении) здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда;
- осуществление контроля за состоянием охраны труда и за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда;
- представление интересов работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране

труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда;

- консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав на охрану труда.

Работодатель обязан:

- создавать необходимые условия для работы уполномоченных;
- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя.

Обучение для уполномоченных рекомендуется организовывать за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика).

Уполномоченным выдается соответствующее удостоверение.

Уполномоченным для выполнения возложенных на них функций рекомендуется:

- предоставлять необходимое время в течение рабочего дня;
- устанавливать дополнительные социальные гарантии в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом.

Комитеты (комиссии) по охране труда.

Комитет является:

- составной частью системы
- управления охраной труда;
- одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда (ст. 218 ТК РФ).

Комитеты создаются по инициативе работодателя и (или) работников либо их представительного органа.

В состав Комитетов на паритетной основе входят представители:

- работодателя;
- выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Положение о Комитете по охране труда в организации:

- рекомендуется разрабатывать на основании Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда (Приказ от 29 мая 2006 г. № 413) с учетом особенностей организации;
- утверждается приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками организации представительного органа.

Задачами Комитета являются:

- разработка программы совместных действий работодателя, профсоюзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;
- организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

Права членов Комитета (комиссии) по охране труда:

- получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;
- заслушивать сообщения работодателя (его представителя), руководителей структурных подразделений и других работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;
- заслушивать руководителей и других работников организации, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности;
- участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора по вопросам охраны труда;
- вносить работодателю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
- содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

Выдвижение в Комитет осуществляется:

- **представителей работников** - на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации (если он объединяет более половины работающих) или на собрании работников;
 - **представителей работодателя** - работодателем.
- Состав Комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

Комитет избирает из своего состава:

- председателя (как правило, работодатель, или его ответственный представитель);
- заместителей от каждой стороны (одним из заместителей является представитель выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками представительного органа);
- секретаря (работник службы охраны труда).

Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы.

Члены комитета должны:

- проходить обучение по охране труда за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) не реже одного раза в три года;
- информировать выборные органы или собрание работников о проделанной работе не реже одного раза в год.

5. Общие правила поведения работников на территории Учреждения, в производственных и вспомогательных помещениях.

Общие правила поведения для работников на территории Учреждения устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, как правило, являются приложением к коллективному договору.

С правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения работодатель обязан ознакомить работника при поступлении на работу.

Работник государственного органа управления обязан соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правила внутреннего трудового распорядка.

Правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты.

Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

Запрещается употребление спиртных напитков, а также приступать к работе в состоянии алкогольного опьянения. Курить разрешается только в специально оборудованных местах.

При заболевании или травмировании как на работе, так и вне ее необходимо сообщить об этом руководителю структурного подразделения и обратиться в лечебное учреждение.

При несчастном случае следует оказать помощь пострадавшему в соответствии с инструкцией и оказанию до врачебной помощи, вызвать работника медицинской службы. Сохранить до расследования обстановку на рабочем месте такой, какой она была в момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью окружающих и не приведет к аварии.

При обнаружении неисправности оборудования, приспособлений, инструмента сообщить об этом руководителю структурного подразделения. Пользоваться и применять в работе неисправное оборудование и инструменты запрещается.

Выполняя трудовые обязанности, соблюдать следующие требования:

- ходить только по установленным проходам;
- не садиться и не облакачиваться на случайные предметы и ограждения;
- не подниматься и не спускаться бегом по лестничным маршам;
- не прикасаться к электрическим проводам, кабелям электротехнических установок;
- не устранять неисправности в осветительной и силовой сети, а также пусковых устройствах.

Обращать внимание на знаки безопасности, сигналы и выполнить их требования. Запрещающий знак безопасности с поясняющей надписью «Не включать – работают люди!» имеет право снять только тот работник, который его установил. Запрещается включать в работу оборудование, если на пульте установлен запрещающий знак безопасности с поясняющей надписью «Не включать – работают люди!».

6. Основные опасные и вредные производственные факторы. Методы и средства предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний: средства коллективной защиты. Основные требования по предупреждению электротравматизма.

На человека в процессе его трудовой деятельности могут воздействовать опасные (вызывающие травмы) и вредные (вызывающие заболевания) производственные факторы.

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работающего в определённых условиях приводит к заболеванию (пыль, вибрация, шум, радиация, ультразвук, тяжесть, напряжение, температурные перепады и т. д.). Вредный производственный фактор воздействует более длительное время и может оказать влияние на потомство. В зависимости от уровня и продолжительности воздействия вредный производственный фактор может стать опасным.

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работающего в определённых условиях приводит к травме или другому внезапному резкому ухудшению здоровья (механические воздействия).

Опасные и вредные производственные факторы (ГОСТ 12. 0. 003-74) подразделяются

на четыре группы: *физические, химические, биологические и психофизиологические.*

К опасным физическим факторам относятся: движущиеся машины и механизмы; различные подъемно-транспортные устройства и перемещаемые грузы; незащищенные подвижные элементы производственного оборудования (приводные и передаточные механизмы, режущие инструменты, вращающиеся и перемещающиеся приспособления и др.); отлетающие частицы обрабатываемого материала и инструмента, электрический ток, повышенная температура поверхностей оборудования и обрабатываемых материалов и т.д.

Вредными для здоровья физическими факторами являются: повышенная или пониженная температура воздуха рабочей зоны; высокие влажность и скорость движения воздуха; повышенные уровни шума, вибрации, ультразвука и различных излучений - тепловых, ионизирующих, электромагнитных, инфракрасных и др. К вредным физическим факторам относятся также запыленность и загазованность воздуха рабочей зоны; недостаточная освещенность рабочих мест, проходов и проездов; повышенная яркость света и пульсация светового потока.

Химические опасные и вредные производственные факторы по характеру действия на организм человека подразделяются на следующие подгруппы: общетоксические, раздражающие, сенсибилизирующие (вызывающие аллергические заболевания), канцерогенные (вызывающие развитие опухолей), мутагенные (действующие на половые клетки организма). В эту группу входят многочисленные пары и газы: пары бензола и толуола, окись углерода, сернистый ангидрид, окислы азота, аэрозоли свинца и др., токсичные пыли, образующиеся, например, при обработке резанием бериллия, свинцовистых бронз и латуней и некоторых пластмасс с вредными наполнителями. К этой группе относятся агрессивные жидкости (кислоты, щелочи), которые могут причинить химические ожоги кожного покрова при соприкосновении с ними.

К биологическим опасным и вредным производственным факторам относятся микроорганизмы (бактерии, вирусы и др.) и макроорганизмы (растения и животные), воздействие которых на работающих вызывает травмы или заболевания.

К психофизиологическим опасным и вредным производственным факторам относятся физические перегрузки (статические и динамические) и нервно-психические перегрузки (умственное перенапряжение, перенапряжение анализаторов слуха, зрения и др.).

Основными опасными и вредными производственными факторами на рабочих местах могут явиться недостаточная освещенность на рабочем месте и несоблюдение правил пользования ПЭВМ.

При работе на ПЭВМ могут возникнуть следующие опасные факторы:

- электрический ток, который может протекать через тело человека в случае его прикосновения к открытым токоведущим частям или электрооборудованию и электропроводам с нарушенной изоляцией;

- возгорание устройств.

Неблагоприятные факторы, возникающие при эксплуатации ПЭВМ:

1) эргонометрические;

2) неионизирующие электромагнитные излучения;

Электромагнитное излучение распространяется во всех направлениях и оказывает воздействие не только на пользователей ПЭВМ, но и на окружающих.

3) рентгеновское излучение;

4) микроклимат производственных помещений;

5) температура воздуха (теплый период года);

6) относительная влажность воздуха в холодный и теплый период года;

7) скорость движения воздуха (холодный период года).

Естественное освещение должно осуществляться через светопроемы, ориентированные на север и северо-восток.

При эксплуатации ПЭВМ должны быть соблюдены следующие требования электробезопасности.

При эксплуатации ПЭВМ должны быть соблюдены следующие требования пожарной безопасности.

В целях обеспечения нормальных условий труда должны быть обеспечены следующие требования по организации рабочего места пользователя ПЭВМ:

- площадь на одно рабочее место должна составлять не менее 6,0 кв. м, а объем - не менее 20 куб. м;

- расположение рабочих мест в подвальных помещениях не допускается.

К непосредственной работе на ПЭВМ допускаются лица, не имеющие медицинских противопоказаний.

Женщины со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению всех видов работ, связанных с использованием ПЭВМ, не допускаются.

Трудоустройство беременных женщин следует осуществлять в соответствии с "Гигиеническими рекомендациями по рациональному трудоустройству беременных женщин" (утверждены Госсанэпидемнадзором России от 21.12.93 г.).

Основные требования по предупреждению электротравматизма.

Лица, обслуживающие электроустановки или работающие на технологическом оборудовании, обязаны изучать и выполнять указанные правила в объеме применительно к занимаемой должности или выполняемой работе. К обслуживанию электротехнических установок и работе с машинами и механизмами с электроприводом допускаются лица, имеющие I квалификационную группу допуска.

Согласно ПУЭ по условиям безопасности все электроустановки подразделяются на электроустановки напряжением до 1000 В и электроустановки напряжением выше 1000 В.

Эксплуатация электроустановок любого напряжения относится к работам, проводимым в условиях повышенной опасности. Поэтому как к самим установкам, так и к персоналу, эксплуатирующему их, предъявляются специальные требования.

Токоведущие части сборок щитов, установленные в помещениях и доступные для неэлектротехнического персонала, должны быть закрыты сплошными ограждениями.

Не разрешается самостоятельно вскрывать крышки рубильников, подключать или отключать электроустановки, заменять перегоревшие электролампочки, предохранительные вставки, производить какие-либо действия в распределительном щите, а также в случае обнаружения оборванных проводов, неисправности заземления и т.п. Для этих целей должен быть приглашен электромонтер.

К неэлектротехническому персоналу, которому достаточно присвоение I квалификационной группы допуска, относятся:

- а) персонал, обслуживающий электроустановки, стенды для проверки электромонтажных работ и т. д., если по возложенным функциям ему не требуется присвоение более высокой квалификационной группы;
- б) персонал, обслуживающий передвижные машины и механизмы с электроприводом;
- в) персонал, работающий с электроинструментом;

г) персонал, работающий в помещениях и вне их, где при возникновении неблагоприятных условий и отсутствии необходимых знаний по электробезопасности может появиться опасность поражения электрическим током.

При использовании электроустановок до 1000 В необходимо соблюдать элементарные правила пользования бытовыми электроустановками. Причинами поражения электрическим током может быть работа на неисправном оборудовании, прикосновение к металлическим конструкциям, корпусам электрооборудования и к другим незаземленным металлическим предметам, случайно оказавшимся под напряжением, контакт с находящимися под напряжением неизолированными проводами или проводами с поврежденной изоляцией.

Особое внимание при работе на оборудовании следует обращать на заземление. В случае нарушения или неисправности заземления нужно работу прекратить и вызвать электромонтера.

Запрещается переносить включенные приборы. Прежде, как начать работу с электрическим аппаратом следует подробно ознакомиться с инструкцией работы на конкретной машине, способами включения и выключения, убедиться визуально в исправности вилки подключаемого аппарата и электропитающей розетки, отсутствия каких-либо механических повреждений.

В случае обнаружения "пощипывания" при обслуживании оборудования нужно немедленно прекратить работы и вызвать электромонтера.

В случае загорания электропроводки необходимо немедленно отключить электроустановку, а пламя тушить только песком или углекислотным огнетушителем, но ни в коем случае ни водой, ни пенным огнетушителем.

7. Основные требования производственной санитарии и личной гигиены

Все работники должны соблюдать правила личной гигиены:

- работать в удобной обуви, плотно сидящей на ноге, на непромокаемой и нескользящей подошве, в опрятной одежде;
- во время работы (в зависимости от условий труда) пользоваться спецодеждой и предохранительными приспособлениями.

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

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

- комнате (место) для отдыха и приема пищи,
- гардеробы (шкафы, вешалки и др.) для хранения одежды и личных вещей, душевые, умывальники;
- помещения для личной гигиены женщин в образовательных учреждениях с количеством работающих 15 и более женщин в смену;
- ответственность за соблюдение правил личной гигиены и содержание рабочего места в надлежащем состоянии несет каждый работник.

В каждом образовательном учреждении на рабочих местах должны быть созданы необходимые санитарно-гигиенические условия труда в соответствии с требованиями производственной санитарии. Эти нормы регламентируют необходимые для здоровья и благоприятного труда площадь и объем производственных помещений, освещение и отопление, метеорологические условия (температура, влажность, давление и скорость движения воздуха), шум и вибрация, содержание пыли в воздухе и т.д.

Температура воздуха на постоянном рабочем месте в помещении в теплый период года не может превышать 28 градусов Цельсия, а в холодный период года должна быть в пределах + 22 - +24 градусе Цельсия. Оптимальная температура воздуха на рабочих местах в зависимости от тяжести выполняемой работы и времени года должна поддерживаться в

пределах: легкая работа в теплый период года +23 – 25, в холодный период года +22 - +25 градусов Цельсия; тяжелая работа в теплый период года +18 - 20, в холодный период +16 - +18 градусов Цельсия.

Оптимальная относительная влажность воздуха на постоянном рабочем месте в помещении определяется в пределах 40% - 60%, допускаемая – до 75%.

С целью удаления избыточного тепла, а также удаления вредных загрязнений воздуха (газами, влагой, испарениями, пылью и др.) или разбавления их до безвредной концентрации применяется вентиляция помещений.

Освещение производственных, вспомогательных и учебных помещений может быть естественным и искусственным. Искусственное освещение бывает общее, местное и комбинированное. Требования к освещению: достаточная освещенность рабочих поверхностей, рациональное направление света на них, отсутствие резких теней и бликов на рабочих местах (поверхностях). Освещение рабочего места соответствующее установленным нормам-один из важных факторов благоприятных и безопасных условий труда. Работодатель должен обеспечить защиту работников от воздействия вредных производственных факторов.

8. Средства индивидуальной защиты. Порядок и нормы выдачи СИЗ.

Средство индивидуальной защиты (СИЗ) работающих – средство защиты, надеваемое на тело человека или его части или используемое им и направленное на предотвращение или уменьшение воздействия на работника опасных и вредных производственных факторов.

Средства защиты работающих в зависимости от характера их применения подразделяются на две категории:

- средства коллективной защиты;
- средства индивидуальной защиты.

К средствам коллективной защиты относятся, например:

- Вентиляция, очистка, кондиционирование воздуха;
- Локализация вредных веществ;
- Источники света, осветительные приборы, светозащитные устройства, светофильтры;
- Звукоизолирующие и звукопоглощающие устройства, глушители шума;
- Виброизолирующие, виброгасящие и вибропоглощающие устройства;
- Теплоизолирующие устройства, устройства обогрева и охлаждения;
- Устройства защитного заземления, зануления, выравнивания потенциалов и понижения напряжения, молниеотводы и разрядники;
- Знаки безопасности и т. п.

Согласно ГОСТ 12.4.011-89 средства индивидуальной защиты в зависимости от назначения подразделяются на 12 классов:

- Костюмы изолирующие;
- Средства защиты органов дыхания;
- Одежда специальная защитная;
- Средства защиты ног;
- Средства защиты рук;
- Средства защиты головы;
- Средства защиты лица;
- Средства защиты глаз;
- Средства защиты органов слуха;
- Средства защиты от падения с высоты и другие предохранительные средства;
- Средства дерматологические защитные;
- Средства защитные комплексные;

Костюмы изолирующие предназначены для изоляции человека от воздействия опасных и вредных факторов и применяются в экстремальных и аварийных условиях.

Подразделяются на защищающие от:

- повышенного содержания радиоактивных веществ в воздухе рабочей зоны;
- повышенной или пониженной температуры воздуха рабочей зоны;

- химических факторов;
- биологических факторов.

В промышленности чаще всего применяются костюмы изолирующие хлорные (типа КИХ-4, КИХ-5) для защиты от химических веществ. КИХ-4 используются в сочетании с изолирующим противогазом АП-93, АП-96, АВХ, а костюм КИХ-5 – с ИП-4М.

По конструктивным особенностям костюмы изолирующие подразделяются на:

- пневмокостюмы в комплекте со шланговым противогазом ПШ-1 или ПШ-2;
- гидроизолирующие костюмы;
- скафандры;
- со шланговой подачей воздуха и автономные;
- с регулируемой температурой воздуха в пододежном пространстве и без регулирования.

Пожарные, горноспасательные и газоспасательные подразделения оснащаются костюмами изолирующими различных конструкций.

Средства защиты органов дыхания.

К ним относятся:

- респираторы;
- противогазы;
- самоспасатели;
- пневмошлемы;
- пневмомаски;
- пневмокуртки.

Средства защиты органов дыхания (СИЗ ОД) по способу обеспечения защиты подразделяются на **фильтрующие и изолирующие**.

Фильтрующие СИЗ ОД используются в условиях наличия в воздухе вредных веществ в виде аэрозолей (пыли, дыма, тумана), газов или паров известного состава.

Запрещается применение фильтрующих СИЗ ОД при загрязнении воздуха вредными веществами неизвестного состава и концентрации, при проведении работ внутри емкостей, в колодцах канализации.

По назначению фильтрующие СИЗ ОД подразделяются на противоаэрозольные и представляют собой полумаску (маску) фильтрующего типа или полумаску (маску) изолирующего типа с фильтрующей поглощающей и фильтрующее-поглощающей системой в виде патрона или коробки.

Фильтрующие полумаски – это облегченные респираторы (бесклапанные или с клапаном выдоха) 1, 2 и 3 классов.

Они обеспечивают защиту при концентрации вредных веществ в воздухе на уровне:

- 1 класс – 2-5 ПДК;
- 2 класс – 6-25 ПДК;
- 3 класс – 26-50 ПДК.

СИЗ ОД с полумаской – это патронные респираторы, обеспечивающие защиту при концентрации вредных веществ в воздухе на уровне 10-50 ПДК.

СИЗ ОД с маской – это противогазы, укомплектованные совместно с поглощающими и фильтрующее – поглощающими коробками. Они обеспечивают защиту при концентрациях вредных веществ в воздухе на уровне 50-2000 ПДК.

Изолирующие СИЗ ОД предназначены для использования в условиях наличия в воздухе вредных веществ неизвестного состава и неизвестных концентраций, а также при концентрациях вредных веществ в воздухе на уровне выше 2000 ПДК.

Изолирующие СИЗ ОД подразделяются на **шланговые и автономные** и могут быть:

- с постоянной подачей дыхательной смеси (воздуха);
- с подачей дыхательной смеси (воздуха) по потребности;
- с подачей дыхательной смеси с избыточным давлением.

Одежда специальная защитная.

Специальная одежда в зависимости от защитных свойств подразделяется на группы и подгруппы.

К одежде специальной относится:

- Тулупы, пальто, полупальто, полушубки;
- Накидки, плащи, полуплащи, халаты;
- Костюмы, куртки, рубашки, брюки, шторы;
- Комбинезоны, полукомбинезоны, жилеты;
- Платья, сарафаны, блузы, юбки, фартуки, наплечники.

Специальная защитная одежда выдается рабочим и служащим с целью обеспечения безопасности и подразделяется на группы в зависимости от:

- Механические воздействия;
- Повышенных и пониженных температур;
- Радиоактивных загрязнений и рентгеновских излучений;
- Электрического тока, электромагнитных полей;
- Нетоксичной пыли;
- Токсичных веществ;
- Растворов нетоксичных веществ;
- Растворов кислот и щелочей;
- Органических растворителей;
- Нефти, нефтепродуктов, масел и жиров;
- Общих производственных загрязнений;
- Вредных факторов.

Средства защиты ног.

К средствам защиты ног относятся:

- Сапоги, сапоги с удлиненным голенищем, сапоги с укороченным голенищем, полусапоги;
- Ботинки, полуботинки, туфли, бахилы;
- Галоши, боты, унты, чувяки;
- Тапочки, щитки, ботфорты, наколенники, портянки.

Обувь специальная по исполнению подразделяется на обувь кожаную, из полимерных материалов, валяную.

По обеспечению безопасности труда средства защиты ног подразделяются на группы и подгруппы в зависимости от:

- Механических воздействий;
- Скольжения;
- Повышенных и пониженных температур;
- Радиоактивных загрязнений и рентгеновских излучений;
- Электрического тока, электрических зарядов и полей;
- Нетоксичной пыли и токсичных веществ;
- Растворов кислот и щелочей;
- Органических растворителей;
- Нефти, нефтепродуктов, масел и жиров;
- Общих производственных загрязнений;
- Вредных биологических факторов;
- Статистических нагрузок (от утомляемости).

Средства защиты рук.

К средствам защиты рук относятся: рукавицы, перчатки, полуперчатки, наладонники, напульсники, нарукавники, налокотники.

По защитным свойствам средства защиты рук подразделяются на группы и подгруппы в зависимости от:

- Механических воздействий;
- Повышенных и пониженных температур;
- Радиоактивных загрязнений и рентгеновских излучений;
- Электрического тока, электрических зарядов и полей;
- Нетоксичной пыли;
- Токсичных веществ;
- Воды и растворов нетоксичных веществ;

- Растворов кислот и щелочей;
- Органических растворителей;
- Нефти, нефтепродуктов, масел и жиров;
- Вредных биологических факторов;
- Общих производственных загрязнений.

Средства защиты головы.

К средствам защиты головы от повреждений относятся:

- Каски защитные;
- Шлемы, подшлемники;
- Шапки, береты, шляпы, колпачки, косынки, накорманники.

Каски защитные изготавливают из различных материалов: текстолита, полиэтилена, винилпласта, стеклопласта. В зависимости от профессий каски изготавливают различного цвета. Качество каски определяется ударной прочностью и максимальным ее весом. Вес касок составляет в среднем 250-470 г.

Наиболее легкие и прочные каски изготавливаются из поликарбоната, их вес составляет всего 200 г. В холодное время года, а также для защиты от дождя и ветра, каски снабжаются пелериной и утепляющим подшлемником.

Средства защиты глаз.

К средствам защиты глаз относятся **очки защитные, щитки, маски.**

Очки предназначены для защиты глаз от твердых частиц, брызг жидкостей, газов, пыли, ультрафиолетового и инфракрасного излучения, слепящей яркости света.

По конструктивным особенностям и назначению очки защитные подразделяются на:

- Открытые откидные защитные очки;
- Закрытые защитные очки с прямой и непрямой вентиляцией;
- Закрытые герметичные очки;
- Насадные защитные очки;
- Козырьковые защитные очки;
- Защитный лорнет.

Для защиты глаз и лица работающих применяются **щитки защитные лицевые.**

В зависимости от назначения щитки защитные лицевые подразделяются на следующие группы и подгруппы:

- Для защиты от ударов твердых частиц;
- Для защиты от излучений (ультрафиолетового и инфракрасного излучения, слепящей яркости, радиоволн СВЧ-диапазона);
- Для защиты от брызг разбавленных кислот, щелочей растворов солей;
- Для защиты от брызг и искр расплавленного металла;
- Комбинированные – для защиты от сочетания перечисленных факторов.

По конструктивным особенностям щитки подразделяются на:

- Щитки с наголовным креплением;
- Щитки с креплением на каске;
- Щитки с ручкой;
- Щитки универсальные.

К средствам защиты лица и глаз от излучений при газосварке относятся щитки защитные лицевые, очки открытые с естественной вентиляцией и очки закрытые с принудительной вентиляцией.

Средства защиты органов слуха.

По назначению и конструкции средства индивидуальной защиты органов слуха подразделяются на три вида:

- Противошумные наушники, закрывающие ушную раковину;
- Противошумные вкладыши («беруши»), закрывающие наружный слуховой канал;
- Противошумные шлемы, закрывающие часть головы и ушную раковину.

Подбор средств индивидуальной защиты органов слуха производится в зависимости от уровня шума (в дБ) на рабочем месте.

Средства защиты от падения с высоты и другие предохранительные средства.

Для предотвращения падения работники с высоты (работа, выполняемая на высоте 1,3 м и более) или его эвакуации из опасных зон (работа в колодцах, траншеях, котлованах и др. закрытых пространствах глубиной до 3м) используются специальные средства защиты:

- Канаты, тросы и пояса;
- Жилеты и вспомогательные портупей;
- Лебедки, страховочные и спасательные тали;
- Подъемники, стропы, самозахватные, карабины;
- Треноги;
- Стационарные системы страховки (работа на мачтах, в заводских трубах, в шахтах) и др.

В зависимости от конструкции пояса предохранительные классифицируются на безлямочные и лямочные, а также на пояса с амортизатором или без него.

Все предохранительные пояса должны быть сертифицированы, проверены на соответствие требованиям безопасности и требованиям ГОСТ Р 50849 – 96 «Пояса предохранительные. Общие технические условия».

Средства дерматологические защитные.

Подразделяются на:

- Защитные;
- Очистителя кожи;
- Ремонтные средства.

Защитные дерматологические средства выполняют одну из двух функций:

- Защищают кожу человека от возможного ее соприкосновения с вредными и опасными веществами и продуктами;
- Очищают кожу, когда по разным причинам не удалось ее защитить.

В зависимости от назначения дерматологические средства делятся на группы и подгруппы:

А. Защитные:

- От пыли (нетоксичной, токсичной);
- От воды, растворов солей, кислот и щелочей низких концентраций;
- От смазочно-охлаждающих жидкостей;
- От органических растворителей (лаков, красок и др.);
- От нефтепродуктов, смол, отвердителей.

Б. Очистители кожи:

- От общих производственных загрязнений;
- От нефтепродуктов;
- От смол, клеев.

По составу дерматологические средства подразделяются на средства:

- **Гидрофильного** (предназначены для защиты рук при работе с органическими растворителями, минеральными маслами, лакокрасками, нефтепродуктами, каменноугольными и минеральными маслами) и
- **Гидрофобного** характера (предназначены для защиты кожного покрова от воздействия разбавленных водных растворов, кислот, щелочей, некоторых солей и щелочно-масляных эмульсий).

Защитные дерматологические средства обладают направленными свойствами, легко наносятся на кожу и легко смываются.

Все работники, занятые на работах с вредными условиями труда, включая температурные воздействия, загрязнения, обеспечиваются бесплатно, по установленным нормам спецодеждой, специальной обувью, смывающими и обезвреживающими средствами и предохранительными приспособлениями (индивидуальными защитными средствами). Спецодежда или защитная одежда должна выдаваться работающим в установленные сроки и

соответствовать стандартам. Работа без предусмотренных нормами спецодежды и защитных приспособлений запрещается.

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

Работающие получающие согласно действующим нормам, приспособления для индивидуальной защиты, должны проходить специальный инструктаж с обучением простейшим способам проверки исправности приспособлений и тщательно тренироваться пользования ими.

Спецодежда и предохранительные приспособления являются собственностью организации, учреждения, предприятия и подлежат возврату при увольнении, переводе на другую работу, по окончании сроков носки. Спецодежда, специальная обувь и предохранительные приспособления должны храниться на предприятии, учреждении, организации в специально отведенных местах.

Администрация образовательного учреждения должна вести учет выдачи спецодежды и предохранительных приспособлений на каждого работника отдельно в личных карточках учета выдачи (типовая межведомственная форма МБ-6, утвержденная ЦСУ от 25.12.78 г. № 1148 и Минтрудом РФ от 18.12.1998 г. № 51).

9. Обстоятельства и причины отдельных характерных несчастных случаев, аварий, пожаров из-за нарушения требований безопасности. Методы и средства предупреждения несчастных случаев.

В соответствии с существующей государственной статистической отчетностью о травматизме на производстве и его материальных последствиях, основные причины несчастных случаев распределяются в такой последовательности:

1. Нарушение технологического процесса.
2. Нарушение трудовой и производственной дисциплины.
3. Недостатки в организации рабочих мест.
4. Неудовлетворительная организация работ.
5. Конструктивные недостатки.
6. Нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортных средств.
7. Неприменение средств индивидуальной защиты.
8. Эксплуатация неисправных машин, механизмов, оборудования.

По основным видам событий, несчастные случаи распределяются в следующей последовательности:

1. Дорожно-транспортные происшествия.
2. Поражение предметами, деталями, которые двигаются, разлетаются, вращаются.
3. Падение, обрушение, обвал предметов, грунта, породы.
4. Падение с высоты.
5. Поражение электрическим током.
6. Влияние вредных производственных факторов.
7. Пожары.

Методы и средства предупреждения несчастных случаев.

При несчастном случае на производстве работодатель обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;
- принять меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействию травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве, если это не угрожает жизни и здоровью окружающих и не ведет к аварии;

- обеспечить своевременное расследование и учет несчастного случая на производстве, вручение экземпляра акта по форме Н-1 пострадавшему или его представителю.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю, или в результате которого нетрудоспособность наступила не сразу, расследуются работодателем по заявлению пострадавшего или его представителя в установленном порядке в течение месяца.

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, непризнания работодателем несчастного случая, отказ в проведении расследования несчастного случая и составления соответствующего акта, несогласия пострадавшего или его доверенного лица с содержанием этого акта рассматриваются соответствующими органами государственной инспекции труда или судом.

При получении работником трудового увечья (степень утраты трудоспособности определяет медико-санитарная экспертная комиссия МСЭК) пострадавший или доверенное лицо подает работодателю заявление о возмещении вреда. Работодатель обязан в 10-дневный срок рассмотреть заявление и свое решение оформить приказом по образовательному учреждению (копия приказа вручается пострадавшему или доверенному лицу). При несогласии потерпевшего (доверенного лица) с решением работодателя или отказе, неполучении ответа в установленный срок спор рассматривается государственным инспектором труда, техническим инспектором труда профсоюза или судом.

Работодатель помимо возмещения имущественного вреда обязан возместить потерпевшему, получившему трудовое увечье, моральный вред {физические и нравственные страдания), который возмещается в денежной или иной материальной форме, а также компенсировать, дополнительные расходы: приобретение лекарств, протезирование, санаторное - курортное лечение, дополнительное питание и т. д.

Сверх возмещения вреда (имущественного, морального) работодатель обязан выплатить потерпевшему единовременное пособие, размер которого определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности, исходя из установленного на день выплаты минимального размера оплаты труда за 5 лет.

На работах с вредными условиями труда, а также в не отапливаемых помещениях, на воздухе или связанных с загрязнением, работникам выдаются бесплатно по установленным нормам спецодежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.

10. Порядок расследования и оформления документации в связи с несчастным случаем и профессиональным заболеванием.

Несчастные случаи.

Порядок расследования и оформления несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний определяется «Положением о расследовании и учете несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на предприятиях, в учреждениях и организациях».

В соответствии с этим положением расследованию подлежат травмы, острые профессиональные заболевания и отравления (случаи, которые произошли после однократного влияния вредных веществ) и прочие отравления, тепловые удары, ожоги, обморожения, утопления, поражения электрическим током, молнией и ионизирующими излучениями, повреждения, полученные вследствие аварий, пожаров, стихийного бедствия (землетрясения, сдвиги, наводнения, ураганы и прочие чрезвычайные события), контакты с животными, насекомыми и иными представителями фауны и флоры (далее несчастные случаи), которые привели к потере работником трудоспособности на один рабочий день или больше или к необходимости перевода потерпевшего на другую (легкую работу) сроком не менее чем на один рабочий день, а также в случае смерти на предприятии.

На такие несчастные случаи составляется акт по форме Н-1 в том случае, когда они произошли на территории предприятия при проезде на работу или с работы на транспорте, который предоставило предприятие для доставки работников, или на собственном транспорте, если он используется с разрешения собственника; при пребывании на

транспортном средстве или на его стоянке, в том числе во время сменного отдыха, если причина несчастного случая связана с выполнением потерпевшим трудовых (должностных) обязанностей или с действием на него производственного фактора или среды; при выполнении действий в интересах предприятия, на котором работает потерпевший (например: оказание необходимой помощи иному работнику, действий относительно предупреждения возможных аварий или спасания людей и имущества предприятия); при ликвидации аварий, пожаров и последствий стихийного бедствия на производственных объектах и транспортных средствах, которые используются предприятием, оказании шефской помощи, при передвижении работника к объекту обслуживания по утвержденным маршрутам или к какому-нибудь объекту по поручению собственника.

О несчастном случае свидетель или сам потерпевший должны срочно сообщить непосредственно руководителю работ, иному должностному лицу. Потерпевшему оказывается первая помощь до прибытия врача. Должностное лицо, которому подчинен пострадавший, должно срочно организовать медицинскую помощь потерпевшему, в случае необходимости доставить его в лечебно-профилактическое учреждение. Сообщить о том, что произошло, собственнику. Если потерпевший является работником иного предприятия, то сообщить собственнику этого предприятия, а при несчастном случае, который произошел вследствие пожара, - в местные органы государственной пожарной охраны, при остром профессиональном отравлении - в санэпидстанцию.

Если это не угрожает жизни и здоровью других работников и не приведет к более тяжелым последствиям, сохранить до прибытия комиссии по расследованию обстановку на рабочем месте и оборудование в таком состоянии, в котором они были на момент события.

Каждый несчастный случай (кроме группового и смертельного) расследуется комиссией в составе: руководитель службы охраны труда предприятия (председатель комиссии), руководитель структурного подразделения, уполномоченный трудового коллектива по вопросам охраны труда, а в случае острых профессиональных заболеваний (отравлений) также специалист санэпидстанции.

Комиссия в течение 3 суток должна составить акт по форме Н-1 в пяти экземплярах и передать его на утверждение собственнику. Собственник должен на протяжении суток утвердить его. Один экземпляр акта предоставляется потерпевшему или лицу, которое представляет его интересы.

Групповые и смертельные случаи расследуются специальной комиссией, которая назначается органом государственного надзора.

Если потерпевший или свидетели не сообщили непосредственному руководителю о несчастном случае или если потеря трудоспособности от него наступила не сразу, независимо от срока, когда он произошел, расследование такого случая осуществляется на основании заявления потерпевшего или лица, которое представляет его интересы.

В случае отказа собственника составить акт по форме Н-1 или несогласия потерпевшего или лица, которое представляет его интересы, вопрос решается соответствующим органом государственного надзора по охране труда или в порядке, предусмотренном законодательством о рассмотрении трудовых споров. Должностное лицо органа государственного надзора по охране труда имеет право в случае необходимости самостоятельно проводить расследование несчастного случая и выдавать обязательные для выполнения собственником предписания относительно необходимости составления акта и взятия несчастного случая на учет.

Профессиональные заболевания.

Все впервые выявленные профессиональные хронические заболевания подлежат расследованию.

Их расследование проводится после получения собственником сообщения из клиники научно-исследовательского института об установлении его отделением профзаболеваний окончательного диагноза относительно профессионального заболевания у пострадавшего.

Направление работника в специализированное лечебно-профилактическое учреждение осуществляется специалистом профпатологом. Связь профзаболевания с условиями труда определяется на основании клинических данных и санитарно-гигиенической характеристики условий труда, которая составляется санэпидстанцией с участием специалистов предприятия. Она выдается по запросу руководителя лечебно-профилактического учреждения, которое обслуживает предприятие или специалиста профпатолога города (области), заведующего отделением профпатологии городской (областной) больницы.

Расследование проводится в течение 10 суток комиссией в составе представителей санэпидстанции (председатель комиссии), лечебно-профилактического учреждения, предприятия, уполномоченного трудового коллектива по вопросам охраны труда.

Акт расследования причин профзаболевания составляется в пяти экземплярах в течение трех суток, по окончании расследования один экземпляр предоставляется потерпевшему.

11. Пожарная безопасность. Способы и средства предотвращения пожаров, взрывов, аварий. Действия персонала при их возникновении.

Пожары наносят значительный вред, как имуществу граждан, так и их здоровью. В среднем ежедневно возникает 100 пожаров, которыми уничтожаются материальные ценности почти на 500 тыс. грн. Каждый день на пожарах гибнет 4-6 человек, огнем уничтожается почти 30 зданий и 2-4 единицы техники.

Доминирующей причиной возникновения пожаров является неосторожное обращение с огнем, почти 57 процентов людей, которые погибли на пожаре, гибнет как раз по этой причине.

Основными причинами пожаров на производстве являются:

- неосторожное обращение с открытым пламенем при выполнении технологических операций - сварки,ковки и тому подобное;
- нарушение требований безопасности при окраске (отсутствие заземления, негерметичность электрического оборудования и тому подобное);
- нарушение правил монтажа и эксплуатации электрооборудования;
- нарушение требований хранения отходов и химических веществ, которые могут самовозгораться.

В соответствии с требованиями Правил пожарной безопасности Украины на предприятии с учетом его пожарной опасности устанавливается соответствующий противопожарный режим.

Согласно существующим правилам работники должны:

- курить в выделенных для этого местах, выполнять пожароопасные работы в соответствии с установленным порядком;
- хранить легковоспламеняющиеся и воспламеняющиеся вещества в специальной таре;
- соблюдать установленный порядок уборки и хранения отходов, тряпок;
- проходить обучение и инструктаж по вопросам пожарной безопасности.

Запрещается убирать помещения и стирать одежду с применением бензина, керосина и других легковоспламеняющихся и горючих веществ, разбрасывать и оставлять неубранными промасленные обтирочные материалы. Их необходимо убирать в металлические ящики.

Эвакуационные пути и выходы должны содержаться свободными, ничем не заставляться, двери на путях эвакуации должны открываться в направлении выхода из помещений. Лестничные клетки, лестницы, коридоры, проходы и прочие пути эвакуации должны иметь эвакуационное освещение.

Нужно помнить, что много случаев пожаров связано с применением электроприборов.

Правилами пожарной безопасности не допускается:

- эксплуатация кабелей и проводов с поврежденной или с утратившей в процессе эксплуатации защитные свойства изоляцией;
- применение самодельных электрических удлинителей;
- подвешивание светильников непосредственно на токонесущие провода, обертывание электроламп и светильников бумагой, тканью или иными горючими материалами;

- складирование горючих материалов на расстоянии меньше 1 м от электрооборудования;

- использование бытовых электронагревательных приборов (чайников, кипятильников и тому подобное) без термостойких подставок и в местах, где их применение не предусмотрено технологическим процессом.

Тушение пожара осуществляется:

а) сильным охлаждением горящих материалов с помощью веществ, которые имеют большую теплоемкость;

б) изолированием горящих материалов от атмосферного воздуха (от кислорода воздуха);

в) изоляцией горящих материалов от лучистого тепла и непосредственного влияния огня с помощью водяных завес, углекислого снега и тому подобное.

Для тушения пожара можно применять воду, водяной пар, пену, углекислый и инертные газы, спецпорошок, песок и покрывала. С целью обеспечения большей эффективности при гашении пожара применяются различные средства пожаротушения. К ним относятся простые средства - ведра и гидропульты для воды, ящики с песком и лопаты, различные покрывала (из асбеста, войлока и тому подобное); химические способы - огнетушители; технические способы - специальные пожарные машины. Пожарные щиты (стенды) устанавливаются на территории объекта из расчета один щит (стенд) на площадь до 5000 м².

Такие щиты должны быть укомплектованы:

- ящиком с песком - 1 шт.

- покрывалом из негорючего теплоизоляционного материала или войлока размером 2 м x 2 м - 1 шт.

- лопатами - 2 шт.

- ломами - 2 шт.

- топорами - 2 шт.

- огнетушителями - 3 шт.

Выбор типа огнетушителя зависит от огнегасящей способности, предельной площади, класса пожара горючих веществ и материалов.

Действия в случае пожара

В случае обнаружения пожара (признаков горения) необходимо:

- немедленно сообщить об этом по телефону 01 в пожарную охрану. При этом необходимо назвать место возникновения пожара, обстановку на пожаре, наличие людей, а также сообщить свою фамилию;

- сообщить о пожаре руководителю, соответствующему компетентному должностному лицу или дежурному по объекту.

Это лицо должно:

- в случае необходимости вызвать другие аварийно-спасательные службы (медицинскую, газоаварийную и тому подобное);

- в случае угрозы жизни людей немедленно организовать их спасание (эвакуацию), применяя для этого имеющиеся силы и средства;

- удалить за границы опасной зоны всех работников, не связанных с ликвидацией пожара;

- прекратить работы в здании (если это допускается технологическим процессом производства), кроме работ связанных с ликвидацией пожара;

- отключить, в случае необходимости, электроэнергию (за исключением систем противопожарной защиты), остановить транспортирующие устройства, агрегаты, аппараты, перекрыть сырьевые газовые, паровые и водные коммуникации, отключить системы вентиляции в аварийном и смежных с ним помещениях (за исключением устройств противодымовой защиты) и выполнить другие мероприятия для предотвращения развития пожара и задымленности здания;

- проверить включение системы оповещения людей о пожаре, установок пожаротушения, противодымовой защиты;

- организовать встречу подразделений пожарной охраны, предоставить им помощь в выборе кратчайшей дороги для подъезда к месту пожара и к установке для подключения к водным источникам;
- синхронно с гашением пожара организовать эвакуацию и защиту материальных ценностей;
- обеспечить соблюдение техники безопасности работниками, которые принимают участие в тушении пожара.

Классификация помещений и зданий по взрывоопасной и пожарной опасности.

С целью предупреждения пожаров и взрывов важно уже на стадии проектирования правильно выявить **взрывопожарность** технологического процесса и научно обосновать выбор способов и средств взрывопожаропредупреждения и защиты.

Важным фактором в проведении этих работ является знание:

- процессов и условий горения и взрыва;
- свойства веществ и материалов, применяемых в технологических процессах;
- способов и средств защиты от пожара и взрыва.

Дополнительные сведения.

Горение – быстропротекающий физико-химический процесс окисления вещества при наличии, как правило, источника воспламенения.

Вспышка – быстрое сгорание горючей смеси, не сопровождающееся образованием сжатых газов;

Воспламенение – возникновение горения под воздействием источника зажигания. Наименьшая температура, при которой возникает горение, называется температурой воспламенения;

Самовоспламенение – процесс воспламенения твердых тел, жидких и газообразных веществ, нагретых внешним источником тепла без соприкосновения с открытым огнем до определенной температуры, называемой температурой самовозгорания;

Самовозгорание – процесс возгорания твердых и сыпучих материалов, возникший под воздействием их окисления без подвода тепла от внешних источников;

Взрыв – разновидность горения, протекающая мгновенно с выделением большого количества энергии.

По взрывопожарной и пожарной опасности помещения и здания подразделяются на **категории А, Б, В1-В4, Г, Д.**

Категории взрывопожарной и пожарной опасности помещений и зданий определяются для наиболее неблагоприятного в отношении пожара или взрыва периода, исходя из вида находящихся в аппаратах и помещениях горючих веществ и материалов, их количества и пожароопасных свойств, особенностей технологических процессов.

Категория помещения А (взрывопожароопасная): в помещении находятся горючие газы, легковоспламеняющиеся жидкости с температурой вспышки не более 28⁰С в таком количестве, что могут образовывать взрывоопасные парогазовоздушные смеси, при воспламенении которых развивается расчетное избыточное давление взрыва в помещении, превышающее 5кПа, а также вещества и материалы, способные взрываться и гореть при взаимодействии с водой, кислородом воздуха или друг с другом в таком количестве, что расчетное избыточное давление взрыва в помещении превышает 5кПа.

Категория помещения Б (взрывопожароопасная): в помещении находятся горючие пыли или волокна, легковоспламеняющиеся жидкости с температурой вспышки более 28⁰С, горючие жидкости в таком количестве, что могут образовывать взрывоопасные

пылевоздушные или паровоздушные смеси, при воспламенении которых развивается расчетное избыточное давление взрыва в помещении, превышающее 5кПа.

Категории помещений В1-В4 (пожароопасные): в помещении находятся горючие и трудно-горючие жидкости, твердые горючие и трудно-горючие вещества и материалы (в том числе пыли и волокна), вещества и материалы, способные при взаимодействии с водой, кислородом воздуха или друг с другом только гореть при условии, что помещения, в которых они имеются в наличии или обращаются, не относятся к категориям А или Б.

Разделение помещений на категории В1, В2, В3, В4 устанавливается в соответствии с пожарной нагрузкой, соотнесенной к площади ее размещения, т.е. в зависимости от удельной временной пожарной нагрузки:

- **В1** – удельная пожарная нагрузка на участке более 2200 МДж/м².
- **В2** – удельная пожарная нагрузка на участке 1401-2200 МДж/м².
- **В3** – удельная пожарная нагрузка на участке 181-1400 МДж/м².
- **В4** – удельная пожарная нагрузка на участке 1-180 МДж/м².

Категория помещения Г: в помещении находятся негорючие вещества и материалы в горячем или расплавленном состоянии, процесс обработки которых сопровождается выделением лучистой теплоты, искр и пламени; горючие газы, жидкости и твердые вещества, которые сжигаются или утилизируются в качестве топлива.

Категория помещения Д: в помещении находятся негорючие вещества и материалы в холодном состоянии.

Категории зданий по взрывопожарной и пожарной опасности.

Здание относится к категории А, если в нем суммарная площадь помещений категории А превышает 5% площади всех помещений или составляет 200 м² и более.

Здание относится к категории Б, если одновременно выполняются два условия:

- здание не относится к категории А;
- суммарная площадь помещений категории А и Б превышает 5% суммарной площади всех помещений или составляет 200 м² и более.

Здание относится к категории В, если одновременно выполняются два условия:

- здание не относится к категориям А и Б;
- суммарная площадь помещений категорий А, Б и В превышает 5% (10% если в здании отсутствуют помещения категорий А и Б) суммарной площади всех помещений.

Здание относится к категории Г, если одновременно выполняются два условия:

- здание не относится к категориям А, Б и В;
- суммарная площадь помещений категорий А, Б, В и Г превышает 5% суммарной площади всех помещений.

Здание относится к категории Д, если оно не относится к категориям А, Б, В и Г.

Приведенная выше методика категорирования помещений и зданий по взрывопожарной и пожарной опасности может быть использована на стадии проектирования и реконструкции производственных зданий для выбора различных способов и средств для предотвращения пожаров: например, технологических (автоматическая блокировка технологических аппаратов, сигнализация о создании взрывоопасной среды и т.п.), строительных (оборудование зданий системами дымоудаления и эвакуации, легко сбрасываемыми и другими предохранительными конструкциями и т.д.), организационно-технических (создание на объектах пожарных частей, постов газоспасательной службы и т.п.).

Горением называется быстро протекающее химическое превращение веществ,

сопровождается выделением больших количеств теплоты и обычно ярким свечением (пламенем).

Для успешного тушения возникшего пожара решающее значение имеет быстрое обнаружение пожара, своевременный вызов пожарных подразделений к месту пожара и оперативные действия по эвакуации людей из зданий и помещений. В связи извещения о пожаре входит городская и местная телефонная связь, специальная пожарная телефонная связь " 01 ", электрическая пожарная сигнализация.

Поступающий на работу обязан изучить план эвакуации людей и имущества из помещений в случае пожара, вывешенный в коридоре каждого этажа, расположение пожарных кранов и наличия средств пожаротушения.

Распространенным средством ликвидации возникшего пожара является огнетушитель. Огнетушители предназначены для тушения загораний и пожаров в начальной стадии их развития. По виду огнегасительных веществ их подразделяют на воздушно-пенные, химические пенные, жидкостные, углекислотные, аэрозольные и порошковые.

Наиболее распространены химические пенные огнетушители ОХП-10, ОП-М и ОП-9ММ. Для приведения огнетушителя в действие поворачивают ручку запорного устройства на 180, переворачивают огнетушитель вверх дном и направляют спрыском в очаг загорания. Перед использованием огнетушителя необходимо прочистить спрыск прикрепленной к огнетушителю шпилькой.

Выпускаются также густопенный химический (ОП-М) и химический воздушно-пенный (ОХВП-10) огнетушители.

Воздушно-пенные огнетушители бывают ручные (ОВП-5 и ОВП-10) и стационарные (ОВП-100 и ОВП-250). Зарядом в них является 6 %- й водный раствор пенообразователя ПО-1.

СО₂ - огнетушители служат для тушения загораний диоксидом углерода в газообразном или твердом (снегообразном) виде. Промышленность выпускает углекислотные огнетушители в ручном (ОУ-2, ОУ-5, ОУ-8) и транспортном (ОУ-25, ОУ-80, ОУ-400) вариантах. Эти огнетушители предназначены для тушения различных веществ (кроме способных гореть без допуска воздуха), а также электроустановок под напряжением до 10 кВ. Для приведения в действие огнетушителя его раструб направляют на очаг горения и нажимают на курок затвора. Ручные огнетушители нельзя держать в горизонтальном положении и переворачивать вверх дном.

Углекислотно-бромэтиловые огнетушители ОУБ-3 и ОУБ-7 содержат заряд, состоящий из 97% бромистого этила, 3% сжиженного диоксида углерода и сжатого воздуха, вводимого в огнетушители для создания рабочего давления, равного 0,9 МПа. Порошковые огнетушители получают все большее распространение. Они выпускаются типов: ОП-1 "Момент", ОП-2А, ОП-10А, ОПС-10, ОП-100, ОППС-10, ОП-250, СП-120.

Порошковый ручной огнетушитель (ОП) служит для тушения небольших загораний щелочных металлов (натрия, калия), древесины, пластмассы и др.

Кроме описанных существует много других видов огнетушителей. Например, огнетушитель аэрозольный хладоновый (ОАХ-0,5), огнетушители хладоновые (ОХ-3 и ОХ-7), огнетушители жидкостные (ОЖ-5 и ОЖ-10), огнетушители автоматические (УАП-А5, УАП-А16) и др.

Нарушение (невыполнение, ненадлежащее невыполнение или уклонение от выполнения) требований пожарной безопасности, в том числе Правил, влечет уголовную, административную, дисциплинарную или иную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Дороги, проезды, подъезды и проходы к зданиям, сооружениям, открытым складам и водоисточникам, используемые для пожаротушения, подступы к стационарным пожарным лестницам и пожарному инвентарю должны быть всегда свободными, содержаться в исправном состоянии, а зимой - быть очищенными от снега и льда.

Противопожарные системы и установки (противодымная защита, средства пожарной автоматики, системы противопожарного водоснабжения, противопожарные двери, клапаны, другие защитные устройства в противопожарных стенах и перекрытиях и т. п.) помещений, зданий и сооружений должны постоянно содержаться в исправном рабочем состоянии.

Устройства для самозакрывания дверей должны находиться в исправном состоянии. Не допускается устанавливать какие-либо приспособления, препятствующие нормальному закрыванию противопожарных или противодымных дверей (устройств).

Не разрешается проводить работы на оборудовании, установках и станках с неисправностями, могущими привести к пожару, а также при отключенных контрольно-измерительных приборах и технологической автоматике, обеспечивающих контроль заданных режимов температуры, давления и других, регламентированных условиями безопасности, параметров.

В помещениях зданий и сооружений запрещается:

- хранение и применение в подвалах и цокольных этажах ЛВЖ и ГЖ, пороха, взрывчатых веществ, баллонов с газами. Товаров в аэрозольной упаковке, целлулоида и других взрывопожароопасных веществ и материалов, кроме случаев, оговоренных в действующих нормативных документах;

- загромождать мебелью, оборудованием и другими предметами двери, люки на балконах и лоджиях, переходы в смежные секции и выходы на наружные эвакуационные лестницы;

- проводить уборку помещений и стирку одежды с применением бензина, керосина и других ЛВЖ и ГЖ, а также производить отогревание замерзших труб паяльными лампами и другими способами с применением открытого огня;

- оставлять неубранным промасленный обтирочный материал;

- хранить под маршами лестниц и на их площадках вещи, мебель и другие горючие материалы.

В помещениях, имеющих один эвакуационный выход, допускается проведение мероприятий с количеством присутствующих в этих помещениях не более 50 человек.

Для сбора использованных обтирочных материалов необходимо устанавливать металлические ящики с плотно закрывающимися крышками. По окончании смены ящики должны удаляться из помещений.

Спецодежда лиц, работающих с маслами, лаками, красками и другими ЛВЖ и ГЖ, должна храниться в подвешенном виде в металлических шкафах, установленных в специально отведенных для этой цели местах.

Все двери эвакуационных выходов должны свободно открываться в сторону выхода из помещений. При пребывании людей в помещении двери могут запираются лишь на внутренние, легкооткрывающиеся запоры.

Ковры, ковровые дорожки и другие покрытия полов в помещениях с массовым пребыванием людей должны надежно крепиться к полу.

Во всех помещениях (независимо от назначения), которые по окончании работ закрываются и не контролируются дежурным персоналом, все электроустановки и электроприборы должны быть обесточены (за исключением дежурного и аварийного

освещения, автоматических установок пожаротушения, пожарной и охранной сигнализации, а также электроустановок, работающих круглосуточно по требованию технологии).

12. Организация первой медицинской помощи.

Первая медицинская помощь представляет собой комплекс срочных мероприятий, проводимых при несчастных случаях и внезапных заболеваниях, направленных на прекращение действия повреждающего фактора, на устранение явлений, угрожающих жизни, на облегчение страданий и подготовку пострадавшего к отправке в лечебное учреждение. Первая медицинская помощь - это простейшие медицинские действия, выполняемые непосредственно на месте происшествия, в кратчайшие сроки после травмы. Она оказывается, как правило, не медиками, а работниками, находящимися в момент происшествия непосредственно на месте происшествия или вблизи от него. Считается оптимальным сроком оказания первой медицинской помощи - 30 минут после травмы.

Оказывающему помощь необходимо придерживаться следующих рекомендаций:

- освободить пострадавшего от дальнейшего воздействия на него опасного производственного фактора (электрического тока, химических веществ, воды и др.), оценить состояние пострадавшего, при необходимости вынести на свежий воздух, освободить от стесняющей дыхание одежды;

- определить характер и степень повреждения, для чего обнажить поврежденную часть тела или снять с пострадавшего всю одежду. Раздевание и одевание пострадавшего должны производиться осторожно, не вызывать болезненных ощущений или повторного повреждения;

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

- поддержать основные жизненные функции пострадавшего до прибытия медицинского работника;

- вызвать медицинских работников, либо принять меры для транспортировки пострадавшего в ближайшее лечебное учреждение.

Оказывающий помощь должен знать:

- основы работы в экстремальных условиях;
- основные признаки нарушения жизненно важных функций организма человека;
- правила, методы, приемы оказания первой медицинской, реанимационной помощи применительно к особенностям конкретного несчастного случая, конкретного человека;
- основные способы переноски и эвакуации пострадавших.

Оказывающий помощь должен уметь:

- быстро и правильно оценить ситуацию, ориентироваться в экстремальных условиях (в том числе в электроустановках, на воде и пр.);

- оценивать состояние пострадавшего, диагностировать вид, особенности поражения (травмы);

- определять вид необходимой первой медицинской помощи, последовательность проведения соответствующих мероприятий, контролировать их эффективность, при необходимости - осуществлять коррекцию мероприятий;

- правильно осуществлять весь комплекс экстренной реанимационной помощи, контролировать эффективность, корректировать реанимационные мероприятия с учетом состояния пострадавшего;

- временно останавливать кровотечение путем наложения жгута, давящей повязки, пальцевого прижатия сосуда;
- выполнять искусственное дыхание "изо рта в рот" ("изо рта в нос") и закрытый массаж сердца и оценивать их эффективность;
- накладывать повязки, косынки, транспортные шины при переломах костей скелета, тяжелых ушибах;
- иммобилизовать поврежденную часть тела при переломе костей, тяжелом ушибе, термическом поражении;
- оказывать помощь при поражениях электрическим током, в том числе в экстремальных условиях;
- оказывать помощь при тепловом и солнечном ударах, утоплении, остром отравлении, рвоте, бессознательном состоянии;
- использовать подручные средства при оказании первой медицинской помощи, при переносе, погрузке, транспортировке пострадавшего;
- определять необходимость вызова скорой медицинской помощи, медицинского работника;
- эвакуировать пострадавшего попутным (неприспособленным) транспортом;
- пользоваться аптечкой первой помощи.

В зависимости от действующего фактора травмы подразделяются на механические (раны, ушибы, разрывы внутренних органов, переломы костей, вывихи), физические (ожоги, тепловой удар, обморожения, поражения электрическим током или молнией, лучевая болезнь и др.), химические (воздействия кислот, щелочей, отравляющих веществ), биологические (воздействие бактериальных токсинов), психические (испуг, шок, и др.). В зависимости от вида травмы пользуются определенным набором мер, направленных на спасение жизни и здоровья пострадавшего.

Первая помощь при ожогах.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Первая помощь при обморожениях.

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

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

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

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

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

До входа или внесения пострадавшего в помещение следует наложить на отмороженное место теплоизолирующую повязку, обернуть клеенкой. На конечности наложить шины Крамера или шины из подручных средств. Обеспечить покой. Повязку

следует оставить до появления чувства жара, тепла. Дать аспирин, анальгин, крепкий чай, кофе.

Первая помощь при поражении электрическим током.

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

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

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

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

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

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

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

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

Искусственное дыхание.

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

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

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

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

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

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

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

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

Наружный массаж сердца.

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

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

При остановке сердца пострадавшего надо уложить на ровное жесткое основание.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- нельзя заматывать рану изоляционной лентой.

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

Помощь при ранениях и кровотечениях.

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

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

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

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

Накладывая эти повязки, руководствуются следующими правилами:

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

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

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

жгут, чтобы избежать омертвления тканей.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

клетки на выдохе.

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

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

Вводный инструктаж разработала: