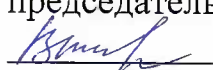



Согласовано
Уполномоченный представитель
трудового коллектива,
председатель ПК
 Е.А. Викулова

«Утверждаю»
Директор МБУ «ЦБС
городского округа Сызрань»
 С.А. Кочергина

**Программа вводного инструктажа по охране труда
в МБУ «ЦБС городского округа Сызрань»**

№ п/ п	Наименование темы	Кол-во часов
1	Общие сведения об учреждении, характерные особенности деятельности.	0,25
2	Основные положения законодательства об охране труда. Основные трудовые права и обязанности работника. Основные трудовые права и обязанности работодателя. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины. Поощрение работников. Трудовой договор, рабочее время, время отдыха, охрана труда женщин, лиц, моложе 18 лет. Правила внутреннего трудового распорядка, ответственность за нарушение правил. Организация работы по охране труда в учреждении	0,35
3	Общие обязанности работника по охране труда. Общие правила поведения работников на территории учреждения. Основные требования личной гигиены.	0,5
4	Условия труда. Основные опасные и вредные производственные факторы.	0,15
5	Средства индивидуальной защиты. Порядок и нормы выдачи СИЗ, сроки носки.	0,5
6	Обстоятельства и причины отдельных характерных несчастных случаев.	0,25
7	Порядок действий работника при несчастном случае или остром отравлении. Порядок расследования и оформления несчастных случаев и профессиональных	0,25

	заболеваний. Социальное обеспечение пострадавших на производстве.	
8	Пожарная, промышленная и транспортная безопасность. Способы и средства предотвращения пожаров, взрывов, аварий и инцидентов. Действия работника при их возникновении.	0,25
9	Электробезопасность.	0,25
10	Первая помощь пострадавшим и последующие действия работников при несчастных случаях	0,25
Итого:		2,75

1. Общие сведения об учреждении, характерные особенности деятельности

Муниципальное бюджетное учреждение «Централизованная библиотечная система городского округа Сызрань» (далее - МБУ «ЦБС городского округа Сызрань») общедоступное, культурно-просветительское информационное учреждение, располагающее организованным фондом тиражированных документов и представляющих их во временное пользование физическим и юридическим лицам. Учреждение является не коммерческой организацией, создано решением исполкома Сызранского городского Совета депутатов трудящихся 24.10.1974 г № 606. Координацию и регулирование деятельности учреждения ЦБС осуществляет Управление культуры Администрации городского округа Сызрань, являющееся главным распорядителем бюджетных средств. МБУ «ЦБС городского округа Сызрань» по своей организационно-правовой форме является муниципальным бюджетным учреждением культуры, чья деятельность осуществляется в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ и Самарской области, Бюджетным кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.94г №78-ФЗ « О библиотечном деле», Уставом городского округа Сызрань. МБУ «ЦБС городского округа Сызрань» является юридическим лицом.

Основными целями деятельности учреждения являются обеспечение права пользования на свободный поиск и получение информации, создание благоприятных условий для разностороннего развития личности, формирование общей культуры личности, распространение знаний информации в обществе, воспитание гражданственности, удовлетворение потребности личности в интеллектуальном развитии.

МБУ «ЦБС городского округа Сызрань» осуществляет следующие основные виды деятельности:

- формирование, учет, сохранность фондов библиотек;
- библиографическая обработка документов и организация каталогов;
- предоставление во временное пользование документов библиотечного фонда;
- справочно-библиографическое и информационное обслуживание;
- проведение культурно-просветительских и досуговых мероприятий;
- осуществление выставочной деятельности;
- организация системы повышения квалификации работников;
- рекламная и маркетинговая деятельность.

2. Основные положения законодательства о труде и об охране труда

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

2.1. Основные трудовые права и обязанности работника

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;

- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы.

Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

Лица, поступающие на работу в учреждение, должны отвечать необходимым требованиям административного характера и представлять все сведения о себе, о семейном положении, необходимые для кадровой работы. Сотрудник должен информировать обо всех изменениях, происшедших в запрошенных сведениях, в частности об изменении адреса, семейного положения и т.д.

2.2. Основные трудовые права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

2.3. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

Все работники обязаны подчиняться администрации учреждения или ее представителю. Работник обязан выполнять указания, которые отдает ему вышестоящий начальник, а также приказы и предписания, которые доводятся до его сведения с помощью служебных инструкций или объявлений.

За нарушение трудовой дисциплины в соответствии со ст.192 Трудового Кодекса предусмотрены следующие дисциплинарные взыскания: замечания, выговор, увольнение.

Увольнение в порядке дисциплинарного воздействия возможно в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст.81 ТК);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, а именно:
 - прогула (отсутствия на работе без уважительных причин более 4 часов подряд, в течение рабочего дня)
 - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - разглашения коммерческой тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - совершения по месту работы хищения имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных

вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

- нарушение работником требований по охране труда, если это повлекло за собой тяжкие последствия, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

При наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменном виде.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания.

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.

Привлечение к материальной ответственности осуществляется в порядке, предусмотренном договорами о материальной ответственности, заключаемыми с установленными законодательством категориями работников, а также в соответствии со ст.232,233,238-250 Трудового кодекса РФ.

2.4. Поощрение работников

За высококвалифицированное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии или надбавки к заработной плате;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

Все поощрения объявляются в приказе или распоряжении.

2.5. Трудовой договор, рабочее время и время отдыха, охрана труда женщин и лиц моложе 18 лет

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.

В соответствии со ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации в трудовом договоре указываются:

- Ф.И.О. работника и наименование работодателя, заключивших договор;
- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием учреждения или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, но наименование этих должностей, специальностей, профессий и квалифицированные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации:
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях:
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в учреждении);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В соответствии со ст.67 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух

экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

В соответствии со ст.61 Трудового Кодекса Российской Федерации трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

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 настоящим 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.

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может исполнять по своему желанию.

Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска.

Охрана труда женщин.

В соответствии со ст.253 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

В соответствии со ст.254 Трудового кодекса Российской Федерации беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком полутора лет.

В соответствии со ст.255 Трудового кодекса Российской Федерации женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением 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 законном размере.

В соответствии со ст.256 Трудового кодекса Российской Федерации 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 федеральным законом.

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 назначения пенсии на льготных условиях).

В соответствии со ст.258 Трудового кодекса Российской Федерации работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные

перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

В соответствии со ст. 259 Трудового кодекса Российской Федерации 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 по медицинским рекомендациям. 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 работникам, имеющим детей-инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

В соответствии со ст. 260 Трудового кодекса Российской Федерации перед отпуском по беременности или родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данном учреждении.

В соответствии со ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению продлить срок действия трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

В соответствии со ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации одному из родителей (опекуну, попечителю), для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его

письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Охрана труда лиц моложе 18 лет

В соответствии со ст.265 Трудового кодекса Российской Федерации 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).

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

В соответствии со ст.266 Трудового кодекса Российской Федерации лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя.

В соответствии со ст.267 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

В соответствии со ст.269 Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

В соответствии со ст.270 Трудового кодекса Российской Федерации для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

В соответствии со ст.271 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

2.6. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, ответственность за нарушение правил

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

При приеме на работу работники должны быть ознакомлены с правилами внутреннего трудового распорядка. За нарушение правил внутреннего трудового распорядка работодатель может привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

2.7. Организация работы по охране труда в учреждении

Ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий труда несет работодатель.

Специалист по охране труда обязан проверить состояние охраны труда во всех структурных подразделениях и осуществлять контроль за проведением мероприятий по созданию безопасных условий труда, а также по предупреждению производственного травматизма.

Руководители структурных подразделений обязаны обеспечить исправное состояние оборудования, инструмента, контролировать соблюдение всеми работниками правил и инструкций по охране труда, своевременно проводить инструктаж и обучение безопасным методам труда.

Работники обязаны соблюдать требования инструкций по охране труда в соответствии с характером выполняемой работы.

Обязанности работника перед началом работы:

- оценить свои знания инструкций, норм охраны труда и практические навыки применения безопасных приемов;

- определить свое психофизиологическое состояние, при недомогании следует сообщить об этом своему непосредственному руководителю и обратиться к врачу;

- если требуется надеть положенные средства индивидуальной защиты, предварительно проверить их исправность и удобство во время пользования;

- проверить исправность и безопасность инструмента, приспособлений, которыми предстоит работать, а также состояние рабочего места.

Обязанности работника во время работы:

- выполнять только ту работу, которая поручена и по которой прошел обучение;

- соблюдать пожарную и электробезопасность;

- курить в строго отведенных местах;

- запрещается самому производить ремонт неисправного оборудования.

Обязанности работника по окончании работы:

- выключить оборудование, применяемое в процессе работы;

- инструмент убрать в отведенное для него место;

- необходимо произвести уборку рабочего места;

- снять спецодежду и убрать ее в отведенное место;

- о всех неполадках доложить непосредственному руководителю для их устранения.

3. Общие правила поведения работающих на территории учреждения. Основные требования личной гигиены

Общие правила поведения работников на территории учреждения устанавливаются правилами внутреннего распорядка.

Работники обязаны соблюдать правила и инструкции по охране труда, пользоваться выдаваемыми им средствами индивидуальной защиты.

При передвижении на работе, дороге с работы и на работу, работник обязан соблюдать правила дорожного движения.

Работник должен обеспечить чистоту рабочего места, не загромождать установленные проходы и проезды.

Все работники должны соблюдать правила личной гигиены:

- во время работы (в зависимости от условий труда) пользоваться спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты

- принимать пищу только в предназначенных для этой цели местах, отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям. Прием пищи на рабочем месте запрещается

- на каждом рабочем месте должны быть созданы необходимые санитарно-гигиенические условия труда в соответствии с нормативами.

4. Основные опасные и вредные производственные факторы

Вредные и опасные факторы производственного процесса – это факторы трудовой деятельности, которые оказывают негативное воздействие

на самочувствие и общее состояние здоровья человека. Они бывают двух видов:

Вредные. Факторы производственной среды, приводящие к появлению заболеваний или усугубляющие уже имеющиеся у работника заболевания

Производственные факторы, воздействие которых на работающего в определенных условиях может привести к травме или другому внезапному ухудшению здоровья.

Вредный производственный фактор в зависимости от интенсивности и продолжительности воздействия, может стать опасным.

Опасные и вредные производственные факторы подразделяются по природе действия на следующие группы:

- физические;
- химические;
- биологические;
- психофизиологические;

Физические опасные и вредные производственные факторы подразделяются на следующие:

- движущиеся машины и механизмы;
- подвижные части производственного оборудования;
- передвигающиеся изделия, заготовки, материалы;
- разрушающиеся конструкции, обрушивающиеся горные породы;
- повышенная запыленность и загазованность воздуха рабочей зоны;
- повышенная или пониженная температура воздуха рабочей зоны;
- повышенный уровень шума на рабочем месте;
- повышенный уровень вибрации;
- повышенный уровень инфразвуковых колебаний;
- повышенный уровень ультразвука;
- повышенное или пониженное барометрическое давление в рабочей зоне и его резкое изменение;
- повышенная или пониженная влажность воздуха;
- повышенная или пониженная подвижность воздуха;
- повышенный уровень ионизирующих излучений в рабочей зоне;
- повышенное значение напряжения электрической цепи, замыкание которой может произойти через тело человека;
- повышенный уровень статического электричества;
- повышенный уровень электромагнитных излучений;
- повышенная напряженность электрического поля;
- отсутствие или недостаток естественного света;
- недостаточная освещенность рабочей зоны;
- повышенная яркость света;
- пониженная контрастность;
- прямая и отраженная блескость;
- повышенная пульсация светового потока;
- повышенный уровень ультрафиолетовой радиации;
- повышенный уровень инфракрасной радиации;

- острые кромки, заусенцы и шероховатость на поверхностях заготовок, инструментов и оборудования;

- расположение рабочего места на значительной высоте относительно земли (пола);

Химически опасные и вредные производственные факторы подразделяются:

По характеру воздействия на организм человека:

- токсические;

- раздражающие;

- канцерогенные;

По пути проникновения в организм человека через:

- органы дыхания;

- желудочно-кишечный тракт;

- кожные покровы.

Биологические опасные и вредные производственные факторы включают следующие биологические объекты:

- патогенные микроорганизмы (бактерии вирусы грибы) и продукты их жизнедеятельности;

- микроорганизмы (растения и животные).

Психофизиологические опасные производственные факторы по характеру действия подразделяются на следующие:

- физические перегрузки: статические, динамические;

- нервно-психические перегрузки:

- умственное перенапряжение, перенапряжение анализаторов,

- монотонность труда, эмоциональные нагрузки.

5. Средства индивидуальной защиты. Порядок и нормы выдачи СИЗ, сроки носки

В системе мероприятий по охране труда обеспечение средствами индивидуальной защиты (СИЗ) занимает одно из ведущих мест, так как их применение иногда является единственной возможностью предотвратить воздействия вредных и опасных производственных факторов.

Выбор применения СИЗ, как правило, должен базироваться на тщательном обследовании безопасных условий труда персонала и объема проводимых работ.

Основным нормативным документом, определяющим действующие нормы выдачи спецодежды для специалистов сквозных профессий является приказ Минтруда России от 9 декабря 2014 года № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением». Этот приказ имеет приоритет перед отраслевыми нормами, и

работники упомянутых в нем профессий в обязательном порядке должны быть обеспечены спецодеждой, даже в том случае, если их профессии отсутствуют в отраслевых нормативных документах.

Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя (статьи 212 и 219 Трудового кодекса РФ).

Сроки использования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам. При этом сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви включается и время ее хранения в теплое время года.

Порядок выдачи средств индивидуальной защиты.

Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда. В соответствии со статьей 215 Трудового кодекса РФ средства индивидуальной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации и иметь сертификаты соответствия. Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты, не имеющих сертификата соответствия, не допускается.

Работодатель обязан заменить или отремонтировать специальную одежду и специальную обувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

В случае пропажи или порчи средств СИЗ в установленных местах их хранения по не зависящим от работника причинам работодатель обязан выдать им другие СИЗ.

Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах дежурные средства индивидуальной защиты коллективного пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предусмотрены или могут быть закреплены за определенными рабочими местами (например тулупы - на наружных постах, перчатки диэлектрические - при электроустановках) и передаваться от одной смены другой. В этих случаях средства индивидуальной защиты выдаются соответственно под ответственность мастера или других лиц, уполномоченных работодателем.

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты в установленные сроки.

Выдача работникам и сдача ими СИЗ должны записываться в личную карточку работника.

Порядок пользования СИЗ.

В соответствии со статьей 214 ТК РФ во время работы работники обязаны правильно применять выданные им СИЗ. Работодатель принимает меры к тому, чтобы работники во время работы действительно пользовались выданными ему СИЗ. Работники не должны допускаться к работе без предусмотренных в Типовых отраслевых нормах СИЗ в неисправной, неотремонтированной, загрязненной СИЗ, а также с неисправными СИЗ.

Работники должны бережно относиться к выданным в их пользование СИЗ, своевременно ставить в известность работодателя о необходимости химчистки, стирки, сушки, ремонта СИЗ.

СИЗ, возвращенные работниками по истечении срока носки, но еще годные для дальнейшего использования могут быть использованы по назначению после стирки, чистки.

Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам. При этом сроки носки теплой СИЗ и теплой специальной обуви включается и время ее хранения в теплое время года.

Работодатель при выдаче работнику таких СИЗ как респираторы, противогазы, предохранительные пояса, каски должен обеспечить проведение инструктажа работникам по правилам пользования и простейшим способам проверки исправности этих средств, а также тренировку по их применению.

6. Обстоятельства и причины отдельных характерных несчастных случаев

Несчастный случай может произойти вследствие различных причин: технических, организационных, личностных.

К техническим относятся те причины, которые вызваны: неисправностью машин, механизмов, приспособления, инструмента, несовершенством технологических процессов, отсутствием или несовершенством оградительных и предохранительных устройств, отсутствием заземления установок, неисправностью электропроводки, недостатки в освещении, вентиляции, отопления, повышенный шум, вибрация.

К организационным причинам относятся: нарушение норм охраны труда по вине администрации, отсутствие или недостаточный технический надзор, недостатки в обучении безопасным приемам работы и отдыха, неправильная расстановка рабочей силы, нарушения технологических процессов, неудовлетворительная организация и содержание территории, рабочих мест.

К личностным причинам относятся: недисциплинированность работников, невыполнение указаний, распоряжений администрации, нарушение требований инструкции по охране труда и др.

7. Порядок расследования и оформления несчастных случаев и профессиональных заболеваний

Порядок расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве

В соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве расследованию и учету подлежат несчастные случаи, если они произошли:

- в течение рабочего времени на территории учреждения или вне территории учреждения (включая установленные перерывы) а также во время

,необходимое для приведения в порядок орудий производства, одежды и т.п.перед началом или по окончании работы, а также при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и праздничные дни.

- при следовании к месту работы или с работы на предоставленном работодателем транспорте либо на личном транспорте при соответствующем договоре или распоряжении работодателя о его использовании в производственных целях:

- при следовании к месту командировки и обратно;

- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха;

- при работе вахтово-экспедиционным методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;

- при привлечении работника в установленном порядке к участию в ликвидации последствий катастрофы, аварий и других чрезвычайных происшествий природного и техногенного характера;

- при осуществлении не входящих в трудовые обязанности работника действий, но совершаемых в интересах работодателя или направленных на предотвращение аварии или н/случая;

О каждом несчастном случае происшедшем на производстве, пострадавший или очевидец н/случая извещает непосредственно руководителя работ, который обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;

- сообщить работодателю или лицу, им уполномоченному, о происшедшем н/случае;

- принять меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующего фактора на других лиц;

- сохранить до начала расследования н/случая обстановку, какой она была на момент происшествия (если это не угрожает жизни и здоровью людей и не приведет к аварии).В случае невозможности ее сохранения зафиксировать сложившуюся обстановку(схемы ,фотографии).

При групповом н/случае на производстве (два и более человек) тяжелом н/случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом работодатель или уполномоченное им лицо в течение суток обязан сообщить по установленной форме.

- в соответствующую государственную инспекцию труда;

- в прокуратуру по месту происшествия н/случая;

- в орган исполнительной власти субъекта РФ;

- в федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности;

- в организацию, направившую работника с которым произошел н/случай;

- в территориальное объединение профсоюзов;

- в территориальный орган государственного надзора, если н/случай произошел в организации (на объекте) подконтрольной этому органу.

Для расследования н\случая на производстве, в учреждении работодатель незамедлительно создает комиссию в составе не менее 3-х человек. В состав комиссии включаются: специалист по охране труда, (или лицо, назначенное приказом работодателя ответственным за организацию работы по охране труда) представители работодателя, профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа (член комитета или комиссии по охране труда) из числа представителей работников, уполномоченный по охране труда). Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченное им лицо. Состав комиссии утверждается приказом работодателя. Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке, где произошел н\случай, в состав комиссии не включается. Каждый работник имеет право на личное участие в расследовании происшедшего с ним н\случая на производстве.

Для расследования группового н\случая на производстве, тяжелого н\случая, н\случая на производстве со смертельным исходом в комиссию, кроме вышеуказанных лиц включаются государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения профсоюзов. Работодатель образует комиссию и утверждает ее состав. Возглавляет комиссию государственный инспектор по охране труда.

При групповом н\случае с числом погибших 5 и более человек в состав комиссии включаются также представители федеральной инспекции труда, федерального органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности и общероссийского объединения профсоюзов.

Председателем комиссии является главный государственный инспектор по охране труда. Расследование обстоятельств и причин н\случая на производстве (который не является групповым и не относится к категории тяжелых или со смертельным исходом) проводится комиссией в течение 3-х дней. Расследование группового н\ случая на производстве. Тяжелого н\случая, со смертельным исходом производится комиссией в течение 15 дней.

Н\случай на производстве, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность наступила не сразу, расследуется комиссией по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение месяца со дня поступления указанного заявления. По каждому н\случаю на производстве вызвавшему необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю трудоспособности работника на срок не менее одного дня либо его смерть, оформляется акт о н\случае на производстве по форме Н-1 в двух экземплярах. При групповом н\случае на производстве акт по форме Н-1 составляется на каждого пострадавшего отдельно. По результатам расследования группового н\случая на производстве, тяжелого н\случая, н\случая на производстве со смертельным исходом, кроме акта по форме Н-1, комиссия составляет акт расследования по установленной форме. Работодатель в 3-х дневный срок после утверждения акта по форм Н-1 обязан

выдать один экземпляр указанного акта пострадавшему, а при его смерти – родственникам погибшего, либо его доверенному лицу. Второй экземпляр акта вместе с материалами расследования несчастного случая на производстве хранится в течение 45 лет в организации по основному месту работы пострадавшего на момент несчастного случая на производстве.

Акт по форме Н-1 регистрируется работодателем в журнале регистрации несчастных случаев на производстве установленной формы.

По окончании временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда сообщение о последствиях несчастного случая на производстве.

Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний

В соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, расследованию и учету подлежат острые и хронические профессиональные заболевания (отравления) возникновения которых у работников обусловлено воздействием вредных производственных факторов при выполнении ими трудовых обязанностей или производственной деятельности по заданию учреждения.

При установлении предварительного диагноза острое профессиональное заболевание (отравление) учреждение здравоохранения обязано в течение суток направить экстренное извещение о профессиональном заболевании работника в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора, осуществляющий надзор за объектом на котором возникло профессиональное заболевание и сообщение работодателю по установленной форме. Центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора, получивший экстренное сообщение в течение суток со дня его получения приступает к выяснению обстоятельств и причин возникновения заболевания по выяснению которых составляет санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника и направляет ее в учреждение здравоохранения по месту жительства или по месту прикрепления работника. Учреждение здравоохранения на основании клинических данных состояния здоровья работника и санитарно-гигиенических характеристики условий его труда устанавливает заключительный диагноз - острое профессиональное заболевание (отравление) и составляет медицинское заключение.

При установлении предварительного диагноза - хроническое профессиональное заболевание (отравление) извещение о профессиональном заболевании работника в 3-дневный срок направляется в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора, который в 2-х дневный срок со дня получения извещения представляет в учреждение здравоохранения санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника.

Учреждение здравоохранения, установившее предварительный диагноз-хроническое профессиональное заболевание (отравление) в месячный срок обязано направить больного на амбулаторное или стационарное

обследование в специализированное лечебно-профилактическое учреждение (центр профессиональной патологии), которое на основании клинических данных состояния здоровья работника и представленных документов устанавливает заключительный диагноз хроническое профессиональное заболевание, составляет медицинское заключение и в 3-х дневный срок направляет соответствующее извещение в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора, страховщику и в учреждение здравоохранения, направившего больного. Медицинское заключение о наличии профессионального заболевания выдается работнику под расписку и направляется страховщику и в учреждение здравоохранения, направившее больного.

Работодатель в течение 10 дней с даты получения извещения об установлении заключительного диагноза профессионального заболевания образует комиссию по расследованию профессионального заболевания, возглавляемую главным врачом центра, государственного санитарно-эпидемиологического надзора. В состав комиссии входят: представитель работодателя, специалист по охране труда (или лицо, назначенное работодателем ответственным за организацию работы по охране труда), представитель учреждения здравоохранения, профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа. Работник имеет право на личное участие в расследовании возникшего у него профессионального заболевания. По его требованию в расследовании может принимать участие его доверенное лицо. В процессе расследования комиссия опрашивает сослуживцев работника. Лица, допустившие нарушение государственных санитарно-эпидемиологических правил, получают необходимую информацию от работодателя и заболевшего. На основании рассмотрения документов комиссия устанавливает обстоятельства и причины профессионального заболевания работника, определяет лиц, допустивших нарушение государственных санитарно-эпидемиологических правил, иных нормативных актов и меры по устранению причин возникновения и предупреждения профессиональных заболеваний.

По результатам расследования комиссия составляет акт о случае профессионального заболевания по установленной форме. Работодатель в месячный срок после завершения расследования обязан на основании акта о случае профессионального заболевания издать приказ о конкретных мерах по предупреждению профессиональных заболеваний. Об исполнении решений комиссии работодатель письменно сообщает в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора. Акт о случае профессионального заболевания составляется в трехдневный срок по истечении срока расследования в пяти экземплярах, предназначенных для работника, работодателя, центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора, центра профессиональной патологии учреждения здравоохранения) и страховщика. Акт подписывается членами комиссии, утверждается главным врачом центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора и заверяется печатью центра.

Акт о случае профессионального заболевания вместе с материалами расследования хранится в течение 75 лет в центре государственного санитарно-эпидемиологического надзора и в организации, где проводилось расследование этого случая профессионального заболевания. Профессиональное заболевание учитывается центром государственного санитарно-эпидемиологического надзора в журнале установленной формы.

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

Все работники учреждения должны допускаться к работе после прохождения инструктажа и обучения мерам пожарной безопасности. Обучение работников мерам пожарной безопасности осуществляется путем проведения противопожарного инструктажа и прохождения пожарно-технического минимума в соответствии с нормативными документами по пожарной безопасности.

В целях реализации Приказа МЧС РФ от 12.12.2007 года № 645 (ред. от 22.06.2010г) «Об утверждении норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций «инструктажи по пожарной безопасности подразделяются на:

- вводный;
- первичный;
- повторный (не реже 1 раз в год);
- внеплановый;
- целевой.

Вводный противопожарный инструктаж в учреждении проводится специалистом по охране труда и пожарной безопасности или лицом, ответственным за пожарную безопасность, назначенным приказом (распоряжением) руководителя учреждения.

Первичный, повторный, внеплановый и целевой противопожарный инструктаж проводит ответственный за противопожарную безопасность.

О проведении вводного, первичного, повторного, внепланового, целевого противопожарного инструктажей по пожарной безопасности делается запись в журнале проведения инструктажей по пожарной безопасности с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего. На территории, зданиях, сооружениях и в помещениях учреждения запрещается:

- хранить и применять на чердаках в подвалах и цокольных легковоспламеняющиеся и горючие жидкости, порох, взрывчатые вещества, пиротехнические изделия, баллоны с горючими газами, товары в аэрозольной упаковке, и другие пожаро-взрывоопасные вещества и материалы, кроме случаев, предусмотренных иными нормативными документами по пожарной безопасности:

- использовать чердаки, технические этажи, вентиляционные камеры и другие технические помещения для организации производственных

участков, мастерских, а также для хранения продукции, оборудования, мебели других предметов.

- размещать в лифтовых холлах кладовые, киоски, ларьки и другие подобные строения;

- устраивать в подвалах и цокольных этажах мастерские, а также размещать иные хозяйственные помещения, если нет самостоятельного выхода или выход из них не изолирован противопожарными преградами от общих лестничных клеток;

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

- проводить уборку помещений и стирку одежды с применением бензина, керосина и других легковоспламеняющихся и горючих жидкостей;

- устраивать в лестничных клетках и поэтажных коридорах кладовые и другие подсобные помещения;

- устанавливать в лестничных клетках внешние блоки кондиционеров.

При эксплуатации эвакуационных путей и выходов обеспечивается соблюдение проектных решений и требований нормативных документов по пожарной безопасности и в том числе по освещенности, количеству, размерам и объемно-планировочным решениям эвакуационных путей и выходов, а также по наличию на путях эвакуации знаков пожарной безопасности.

Двери на путях эвакуации открываются наружу по направлению к выходу из здания.

Запоры на дверях эвакуационных выходов должны обеспечивать возможность их свободного открывания изнутри без ключа.

При эксплуатации эвакуационных путей, эвакуационных и аварийных выходов запрещается:

- устраивать пороги на путях эвакуации (за исключением порогов в дверных проемах) раздвижные и подъемно-пусковые двери и ворота, вращающиеся двери и турникеты;

- загромождать эвакуационные пути и выходы, лестничные площадки и т.д.) различными материалами, изделиями, оборудованием, мусором и т.д.

- устраивать в тамбурах сушилки и вешалки для одежды;

- закрывать жалюзи и остеклять переходы воздушных зон в незадымляемых лестничных клетках;

Запрещается:

- эксплуатировать электропровода и кабели с видимыми нарушениями изоляции;

- пользоваться розетками, рубильниками, другими электроустановочными изделиями с повреждениями;

- обертывать электролампы и светильники бумагой, тканью и другими горючими материалами;

- пользоваться электроутюгами, электроплитками, электрочайниками и другими электронагревательными приборами, не имеющими устройств тепловой защиты;
- применять самодельные электронагревательные приборы;
- оставлять без присмотра включенными в электрическую сеть электронагревательные приборы;
- использовать временную электропроводку, а также удлинители для питания электроприборов, не предназначенных для проведения аварийных и других временных работ.

9. Электробезопасность.

Под электробезопасностью понимается система организационных и технических мероприятий по защите человека от воздействия поражающих факторов электрического тока.

Электротравма - результат воздействия на человека электрического тока и электрической дуги.

Электрический ток проходя через живой организм производит:

- термическое (тепловое действие, которое выражается в ожогах отдельных участков тела, нагреве кровеносных сосудов, крови, нервных волокон),
- электролитическое действие выражается в разложении крови и других органических жидкостей, вызывая нарушения их физико-технических составов;
- биологические(механические) действие выражается в раздражении и возбуждении живых тканей организма, сопровождается непроизвольным судорожным сокращением мышц (в том числе сердца, легких).

К электротравмам относятся:

- электрические ожоги (токовые, контактные, а также комбинированные);
- механические повреждения;
- электроофтальмия;
- электрический удар (электрический шок).

По зависимости от последствий электрические удары делятся на четыре степени:

- судорожное сокращение мышц без потери сознания;
- судорожное сокращение мышц с потерей сознания;
- потеря сознания с нарушением дыхания или сердечной деятельности;
- состояние клинической смерти.

Основные факторы, определяющие исход поражения, являются:

- величина тока и напряжения;
- продолжительность воздействия тока;
- сопротивление тела;
- петля тока;
- психологическая готовность к удару.

Основными защитными мероприятиями от поражения электрическим током являются:

- расположение токоведущих частей на недоступной высоте более 2.5 м;
- ограждение доступных токоведущих частей;
- применение низких напряжений 12-42 В;
- устройство защитных заземлений;
- устройство отключений;
- устройство блокировок;
- использование средств индивидуальной защиты;
- допуск к обслуживанию сетей только обученных лиц, имеющих соответствующую группу;
- регулярное проведение проверок сопротивления потребителей и изоляции сетей;
- регулярное проведение технических осмотров, текущих и капитальных ремонтов;
- регулярное проведение обучения, аттестации и перееаттестации персонала, обслуживающего электрические сети и электроустановки;
- регулярное проведение медицинских осмотров обслуживающего персонала.

К неэлектротехническому персоналу присваивается 1 группа по электробезопасности путем проведения инструктажа лицом из электротехнического персонала с квалификационной группой по электробезопасности не ниже 3 и проверки знаний на рабочем месте с регистрацией в специальном журнале установлено формы.