

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«ЯХТИНГ»

№ 04/2-13

Программа вводного инструктажа по охране труда
в ООО «Яхтинг»

начато 02. 02 2012
окончено _____

хранить: последнюю
Ответственный:

Инженер по охране
труда

г. Чебоксары 2012г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель собрания трудового
коллектива

протокол №
10 2009 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Генеральный директор
ООО «Яхтинг»

А.И. Шатиков
«11» для справок 2011 г.



№ 04/2-13
Программа вводного инструктажа по охране труда
в ООО «Яхтинг»

г. Чебоксары 2012 г.

ВВОДНЫЙ ИНСТРУКТАЖ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ДЛЯ ПОСТУПАЮЩИХ НА РАБОТУ В ООО "ЯХТИНГ"

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии со ст. 225 Трудового кодекса РФ, Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций" и ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ "Организация обучения безопасности труда. Общие требования" для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

По характеру и времени проведения инструктажи подразделяются на *вводный; первичный на рабочем месте; повторный; внеплановый; целевой*.

Вводный инструктаж осуществляется инженером по охране труда или лицом, на которое возложены эти обязанности, со всеми вновь принимаемыми на работу, а также независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности с временными работниками, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику. О проведении вводного инструктажа делают запись в журнале вводного инструктажа с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего, а также в документе о приеме на работу или контрольном листке. 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 норм, правил и инструкций по охране труда. Программа вводного инструктажа охватывает вопросы по *общим сведениям о предприятии, законодательству об охране труда, безопасности производства, производственной санитарии, средствам индивидуальной защиты работников, пожарной безопасности и оказания первой помощи пострадавшим*.

Охрана и укрепление здоровья людей — дело первостепенной важности. Проблемы сохранения здоровья работников рассматриваются на всех уровнях управления предприятием.

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О ПРЕДПРИЯТИИ ООО "ЯХТИНГ"

ООО "ЯХТИНГ" образовано в 1992 году. В 1994-96 годах предприятие на голом месте построило собственные производственные площади размером 3900 кв. м. В новых цехах появилась возможность производственного роста и совершенствования качества выпускаемой продукции – *рабочей и специальной обуви* как средства индивидуальной защиты работников (ботинки, полуботинки, сапоги и т. п.) для многих отраслей экономики.

С 1992 по 1998 годы предприятие занималось выпуском обувной подошвы. С 1998 года произошла переориентация предприятия на выпуск готовой рабочей обуви и обуви спецназначения. Объем выпуска продукции и количество рабочих мест в ООО "ЯХТИНГ" из года в год растут. Если в начальном 1998 году предприятие выпустило 1211 пар обуви при численности работников 152 человека, то в 2004 году – более 350 тысяч пар обуви при численности более 350 работников. ООО "ЯХТИНГ" является флагманом чувашской обувной промышленности, изготавливая до 70 % объема производимой обуви.

До 2003 года предприятие выпускало только обувь традиционных для России методов крепления подошвы. Это гвоздевая и kleевая обувь. В 2003 году были закуплены и запущены в эксплуатацию два литьевых агрегата на основе впрыска полиуретана на заготовку верха (австрийской фирмы "LIM" и немецкой фирмы "DESMA"). В 2005 году установлен еще один агрегат на основе впрыска резины немецкой фирмы "DESMA".

Агрегаты позволили внедрить новые технологии, в направлении которых развивается мировое обувное производство и должна двигаться российская обувная отрасль. Требования европейских стандартов подразумевают в обуви спецназначения только литьевой метод крепления. Данный метод крепления дает более широкие технические возможности при изготовлении обуви – это установка металлических подносок и антипрокольных стелек, защищающих ноги работников от травм; повышенная гидрозащита; прекрасная амортизация стопы во время ходьбы; всевозможные комбинации самой защиты – это полиуретан + авалон (термопластичный полиуретан ТПУ), плиуретан + резина. За счет комбинаций ТПУ и резины достигается термо- и морозостойкость обуви. Исключается момент скольжения на влажной и скользкой поверхности.

Вхождение России во Всемирную торговую организацию ВТО в 2006 году обязывает ООО "ЯХТИНГ" выпускать продукцию по Евростандартам. Для этого наше предприятие проходит международную сертификацию системы менеджмента качества, проведя в 2005 году аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

2. ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

2.1. Основные законодательные и нормативные правовые акты

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 Трудового кодекса РФ, ст. 1 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации").

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда (ст. 209 Трудового кодекса РФ, ст. 1 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации", ГОСТ 12.0.002-80).

Законодательство Российской Федерации об охране труда основывается на Конституции Российской Федерации и состоит из федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации.

В перечень основных законодательных актов РФ входят:

- Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. (п. 3 ст. 37);
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (раздел X «Охрана труда»).
 - Федеральный Закон от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации".
 - Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".
 - Федеральный закон от 29 декабря 2001 г. № 184-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2002 год".
 - Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов".
 - Федеральный закон от 8 августа 2001 г. № 128-ФЗ "О лицензировании отдельных видов деятельности".
 - Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" (статьи 25-27, 34, 55).

- Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ "О пожарной безопасности".
 - Федеральный закон Российской Федерации от 11 марта 1992 г. № 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" (в редакции Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 176-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон РФ "О коллективных договорах и соглашениях" и Федерального закона от 1 мая 1999 г. № 93-ФЗ "О внесении изменения в статью 20-1 Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях").
 - Гражданский кодекс Российской Федерации от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ (глава 59).
 - Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ст. 5.27 – 5.31).
 - Уголовный Кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (ст. 109, 118, 125, 143, 145, 216, 217-219, 236-238).
- В соответствии со ст. 211 Трудового кодекса РФ и ст. 3 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» государственными нормативными требованиями охраны труда (далее - требования охраны труда), содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации об охране труда, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.
- Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами, при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.
- Статья 215 ТК РФ определяет соответствие производственных объектов и продукции требованиям охраны труда.
- Федеральный закон от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ "О техническом регулировании" предусматривает разработку технических регламентов в целях защиты жизни и здоровья граждан, охраны окружающей среды.
- Порядок разработки и утверждения подзаконных нормативных правовых актов по охране труда, а также сроки их пересмотра устанавливаются Правительством Российской Федерации.
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2000 г. № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» установлено, что в Российской Федера-

ции действует система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

Утвержденный данным постановлением Перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, выглядит так.

1. Межотраслевые правила по охране труда (ПОТ Р М), межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ Р М).
2. Отраслевые правила по охране труда (ПОТ Р О), отраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ Р О).
3. Правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ).
4. Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ).
5. Строительные нормы и правила (СНиП), своды правил по проектированию и строительству (СП).
6. Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила (СП), гигиенические нормативы (ГН), санитарные правила и нормы (СанПиН), санитарные нормы (СН).

В организации работодатель может принимать локальные нормативные акты по охране труда на основе законодательных и нормативных правовых актов (ст. 22 Трудового кодекса РФ).

В ООО "Яхтинг" действуют локальные нормативные соглашения и акты:

Положение о системе управления охраной труда;

Коллективный договор и соглашение по охране труда;

Правила внутреннего трудового распорядка;

Положение о службе охраны труда;

Положение о возложении обязанностей по охране труда на руководителей предприятий;

Положение о комиссии по охране труда;

Положение об организации работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

Положение об организации и проведении внутреннего аудита (обследования) состояния охраны труда;

Положение об организации и проведении административно-общественного трехступенчатого контроля за состоянием охраны труда;

Положение о проведении "Дня охраны труда";

Положение об организации и проведении аттестации рабочих мест по условиям труда на предприятии;

Положение об организации обучения и проверки знаний по охране труда руководителей, специалистов, работников предприятия;

Положение о порядке выдачи, хранения и пользования спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;

Положение о проведении предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников;

Правила организации и оказания первой медицинской помощи пострадавшим на производстве;

Положение о порядке финансирования мероприятий по охране труда;

Перечень инструкций по охране труда для работников и видов работ;

Перечень видов работ повышенной опасности, проводимых по наряду допуску;

Перечень тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и лиц моложе 18 лет;

Перечень работ и профессий, при назначении на которые работники должны проходить обязательное обучение и проверку знаний требований охраны труда;

Программа улучшения условий, охраны труда и здоровья работников в организации.

2.2. Права и обязанности работодателя и работника

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;

применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование в установленном Правительством Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования

Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда (*статья 212 Трудового кодекса РФ*).

Каждый работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации;

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда или органами общественного контроля за соблюдением требований охраны труда;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;

внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;

компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором (соглашением), трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда (*статья 219 Трудового кодекса РФ*).

Государство в лице органов законодательной, исполнительной и судебной власти гарантирует право на охрану труда работникам, участвующим в трудовом процессе по трудовому договору с работодателем.

Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

Для лиц, поступающих на работу с вредными или опасными условиями труда, на которой в соответствии с законодательством об охране труда требуется профессиональный отбор, работодатель обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а в процессе трудовой деятельности - проведение периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда.

Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или иного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедших на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (*ст. 215 Трудового кодекса РФ*).

Все работники организации, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, определенном Правительством Российской Федерации (*ст. 225 Трудового кодекса РФ*).

2.3. Трудовой договор

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 кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

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

Запрещается необоснованный отказ в заключении 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, 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 заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении 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 заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке (*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 в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

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

В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, 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 расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором (*ст. 68 Трудового кодекса РФ*).

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.4. Рабочее время и время отдыха

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (*ст. 91 Трудового кодекса РФ*).

Начало и конец рабочего дня, перерывы во время работы, перерыв на обед и их продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

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 сверхурочной работы.

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

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются

правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 108 Трудового кодекса РФ).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 Трудового кодекса РФ).

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

В организациях, приостановка работы в 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 организации (ст. 111 Трудового кодекса РФ).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 Трудового кодекса РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок

и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами (ст. 116 Трудового кодекса РФ).

2.5. Охрана труда женщин и молодежи

Ограничиваются 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, профессий 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 Правительства Российской Федерации от 6.02.1993г. №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 раз 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 кгм
с пола	875 кгм

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.

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 вочных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и 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*).

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 медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя (*ст. 226 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)	6	7	11	13	3	4	5	6
- при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час)	12	15	20	24	4	5	7	8
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены:								
-подъем с рабочей поверхности	400	500	1000	1500	180	200	400	500
- подъем с пола	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.

Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночных и сверхурочным работам и к работам в выходные дни, а также отправлять их в служебные командировки (ст. 268 Трудового кодекса РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам моложе восемнадцати лет предоставляется продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован в любое удобное для них время года (ст. 267 Трудового кодекса РФ).

При повременной оплате труда заработка 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) 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*).

2.7. Правила внутреннего трудового распорядка

Трудовой распорядок на предприятиях, учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения коллектива (*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 организации, 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 для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (*ст. 192 Трудового кодекса РФ*).

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение 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 расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда 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*).

3. БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА

3.1. Основные опасные и вредные производственные факторы

На человека в процессе его трудовой деятельности могут воздействовать опасные (вызывающие травмы) и вредные (вызывающие заболевания) производственные факторы. Опасные и вредные производственные факторы подразделяются на пять групп: физические, химические, биологические, факторы тяжести и напряженности трудового процесса.

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 физическим 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), мутогенные (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 (расте-

ния и животные), воздействие которых на работающих вызывает травмы или заболевания.

К факторам тяжести и напряженности трудового процесса 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 персональными компьютерами (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;

вращающиеся и движущиеся части устройств;

взрыв трубки кинескопа видеомонитора;

взгорание устройств.

Неблагоприятные факторы, возникающие при эксплуатации ПЭВМ:

1) эргонометрические;

2) неионизирующие электромагнитные излучения.

При эксплуатации ПЭВМ должны быть соблюдены требования электробезопасности.

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.

3.2. Общие требования безопасности к производственному оборудованию и производственным процессам

Общие требования к производственному оборудованию и технологическим процессам регламентируются следующими нормативными правовыми актами:

ГОСТ 12.2.003-91 ССБТ "Оборудование производственное. Общие требования безопасности", ГОСТ 12.3.002-75 ССБТ "Процессы производственные. Общие требования безопасности", ПОТ РО - 14000-002-98 «Положение. Обеспечение безопасности производственного оборудования».

К производственному оборудованию относятся машины, механизмы, аппараты, сосуды, линии, агрегаты, транспортные и другие устройства и средства, эксплуатируемые на предприятии.

В соответствии с *ГОСТ 12.2.003-91 ССБТ "Оборудование производственное. Общие требования безопасности"*:

материалы, конструкции производственного оборудования не должны оказывать опасное и вредное воздействие на организм человека на всех заданных режимах работы и предусмотренных условиях эксплуатации, а также создавать пожароопасные ситуации;

конструкция производственного оборудования должна исключать на всех предусмотренных режимах работы нагрузки на детали и сборочные единицы, способные вызвать разрушения, представляющие опасность для работающих;

конструкция производственного оборудования и его отдельных частей должна исключать возможность их падения, опрокидывания и самопроизвольного смещения при всех предусмотренных условиях эксплуатации и монтажа (демонтажа). Если из-за формы производственного оборудования распределение масс отдельных его частей и (или) условий монтажа (демонтажа) может быть не достигнута необходимая устойчивость, то должны быть предусмотрены средства и методы закрепления, о чем эксплуатационная документация должна содержать соответствующие требования;

конструкция производственного оборудования должна исключить падение при выбрасывании предметов (например, инструмента, заготовок, обработанных деталей, стружки, представляющих опасность для работающих, а также выбросов смазывающих, охлаждающих и других рабочих жидкостей);

движущиеся части производственного оборудования, являющиеся источником травмоопасности, должны быть ограждены или расположены так, чтобы исключалась возможность прикасания к ним работающего или использованы другие средства (например, двуручное управление), предотвращающие травмирование;

конструкция зажимных, захватывающих, подъемных и загрузочных устройств или их приводов должна исключать возможность возникновения опасности при полном или частичном самопроизвольном прекращении подачи энергии, а также исключать самопроизвольное изменение состояния этих устройств при восстановлении подачи энергии;

элементы конструкции производственного оборудования не должны иметь острых углов, кромок, заусенцев и поверхностей с неровностями, представляющими опасность травмирования работающих, если их наличие не определяется функциональным назначением этих элементов. В последнем случае должны быть предусмотрены меры защиты работающих;

части производственного оборудования (в том числе трубопроводы гидро-, паро- и пневмосистем, предохранительные клапаны, кабели и др.), механическое повреждение которых может вызвать возникновение опасности, должны быть защищены ограждениями или расположены так, чтобы предотвратить их случайное повреждение работающими или средствами технического обслуживания;

конструкция производственного оборудования должна исключать самопроизвольное ослабление или разъединение сборочных единиц и деталей, а также исключать перемещение подвижных частей за пределы, предусмотренные конструкцией, если это может повлечь за собой создание опасной ситуации;

производственное оборудование должно быть пожаровзрывобезопасным в предусмотренных условиях эксплуатации;

конструкция производственного оборудования, приводимого в действие электрической энергией, должна включать устройства (средства) для обеспечения электробезопасности;

производственное оборудование, действующее с помощью неэлектрической энергии (например, гидравлической, пневматической, энергии пара), должно быть выполнено так, чтобы все опасности, вызываемые этими видами энергии, были исключены;

конструкция производственного оборудования и (или) его размещение должны исключать контакт его горючих частей с пожаровзрывоопасными веществами, если такой контакт может явиться причиной пожара или взрыва, а также исключать возможность соприкосновения работающего с горячими или перехлажденными частями или нахождение в непосредственной близости от таких частей, если это может повлечь за собой травмирование, перегрев или перехлаждение работающего.

3.3. Основные требования электробезопасности

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 чем 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 водой или пенным огнетушителем.

3.4. Организация рабочего места и эргономические требования

В соответствии со ст. 219 ТК РФ каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

Организация рабочих мест должна соответствовать требованиям ГОСТ 12.2.003, ГОСТ 12.3.002, ГОСТ 12.2.032, ГОСТ 12.2.033, ГОСТ 12.2.049, стандартам безопасности на конкретные виды работ, межотраслевым и отраслевым Правилам и Типовым инструкциям по охране труда.

Основные *технические требования* к рабочим местам, широко встречающиеся на практике, сводятся к следующему.

Рабочие места, на которых по условиям технологии проводятся опасные для окружающих работы, должны иметь ограждения.

При выполнении работ стоя в помещениях с холодными (асфальт, бетон) или сырьими полами рабочие места оборудуются подножными решетками.

Для ухода за оборудованием, уборки стружки и других отходов рабочие места должны быть оборудованы щетками, крючками совками и обтирочным материалом и т.д. Для хранения использованных обтирочных материалов устанавливаются металлические ящики (контейнеры) с крышками.

При проведении работ на высоте 1 м и более должны быть установлены леса, подмостки и другие приспособления в соответствии со СНиП «Безопасность труда в строительстве». Рабочие места, расположенные над опорной поверхностью на расстоянии 1 м и выше ограждаются.

Осмотровые канавы для транспортных средств должны иметь направляющие для колес машин, а также лестницы с двух сторон. Полы и стены осмотровых канав облицовываются керамической плиткой или другим огнестойким материалом. В нишах осмотровых канав монтируется стационарное освещение

напряжением 12 В. Ниши осмотровых канав использовать для хранения горюче-смазочных материалов запрещается.

При проведении разборочно-сборочных работ рабочие места должны быть обеспечены средствами малой механизации и подъемно-транспортными механизмами.

Для выполнения работ в положении лежа рабочие места должны быть оборудованы матами и лежаками.

Рабочее место слесаря в мастерской должно быть обеспечено верстаком, легко очищаемым от пыли и отходов. Верстак должен быть расположен так, чтобы свет от окон падал с левой стороны, должен быть прочно прикреплен к полу и укомплектован ручным слесарным инструментом (молотки, кувалды, зубила, пробойники, гаечные ключи, ножовки, сверла, развертки и пр. в соответствии с *ПОТ РО-97300-11-97 «Ручной немеханизированный инструмент»*. Ширина верстака должна быть не менее 0,75 м. Расстояние между тисками на верстаках - не менее 1 м. При двустороннем расположении верстаков для защиты от отлетающих осколков в середине их устанавливается сетка, при одностороннем - со стороны, обращенной к другим рабочим местам или проходам.

Сварочные посты оборудуются приспособлениями для укладки электродержателей, стойкой с крючком или вилкою для подсветки потушенных горелок и резаков во время перерывов в работе.

Участки, где систематически производится сварка изделий массой более 20 кг, оборудуются подъемно-транспортными механизмами.

Площадь кабины для сварки должна быть достаточной для размещения стола или кондуктора, электросварочной машины и изделий, подлежащих сварке. Для защиты сварщиков от действия лучистой энергии электрической дуги рабочие места, находящиеся как в помещении, так и на открытом воздухе, должны иметь прочные и легкие переносные ограждения (щиты и ширмы) не менее чем с трех сторон.

Для улавливания газа, выделяющегося при сварке под флюсом, должны быть оборудованы местные отсосы щелевидной формы, которые располагают непосредственно у мест сварки над свариваемым швом на высоте не более 50 мм. Длина щели местного отсоса – не менее 250-350 мм.

Вращающиеся части станков, намотки секций, реставрации изоляции проводов должны быть ограждены защитными ограждениями.

Рабочие места аккумуляторного участка должны быть оборудованы вытяжными зонтами или местными отсосами, имеющими изолированный выход в атмосферу.

Испытательные станции, лаборатории, испытательные поля и контрольные пункты цехов должны быть ограждены постоянными или временными ограждениями при проведении испытаний с напряжением, превышающим:

65 В – в помещениях без повышенной опасности;

42 В – в помещениях с повышенной опасностью;

12 В – в помещениях особо опасных.

Двери постоянных ограждений должны открываться наружу или раздвигаться. Замки дверей должны быть самозапирающимися, а двери должны открываться изнутри без ключа с помощью рукоятки.

У дверей испытательных полей должны быть установлены хорошо видимые сигнальные фонари с красными стеклами или с предостерегающей надписью «Стой! Напряжение!».

Заземляющая магистраль должна иметь фиолетовую краску, а в местах наложения переносных заземлений – зачистку или специальные зажимы.

Эффективность трудовой деятельности человека, его функциональное состояние и сохранение здоровья в целом зависят во многом от того, насколько на каждом рабочем месте выполняются **эргономические требования**.

Эргономические требования исходят из оценок и анализа процесса трудовой деятельности работников. Во время трудовой деятельности у человека активизируются различные физиологические системы:

при физическом труде – мышечная система и системы кровообращения и дыхания; с увеличением интенсивности физической работы значительно возрастает уровень обменных процессов и количество потребляемого в минуту кислорода, минутный объем и частота дыхания, число сердечных сокращений и др.;

при умственном труде – различные отделы центральной нервной системы (прежде всего кора головного мозга), в которых возрастает кровоток и потребление кислорода; с увеличением степени умственного или нервно-эмоционального напряжения существенно активизируется деятельность симпато-адреналовой системы, наблюдается учащение пульса, повышение артериального давления, возрастает интенсивность обменных процессов; при выполнении работ со значительным зрительным напряжением активизируются мышцы, обеспечивающие аккомодацию и ковергенцию глаз, а также светочувствительная система глаз.

Трудовую деятельность человека оценивают исходя из комплексных критериев, используют показатели *тяжести и напряженности трудового процесса* (например, применяемых инструментов и обрабатываемых изделий, количество стереотипных рабочих движений, число глубоких наклонов корпуса, про-

должительность повторяющихся операций, плотность рабочего времени и т. д.). Критерием оценки работоспособности является количество (интенсивность и длительность) выполняемой работы, доступное для данного лица. Профессиональную работоспособность оценивают обычно по количеству и качеству произведенной работы. Учитывают степень снижения работоспособности по окончании работы и длительность отдыха, необходимого для восстановления работоспособности.

Утомление может накапливаться. Основным признаком переутомления следует считать очень быстрое появление в первые 1-2 часа работы симптомов снижения функциональных возможностей. Среди мероприятий по профилактике переутомления работников при различных видах трудовой деятельности применяют:

правильный режим труда и отдыха (рациональное чередование работы и отдыха, предусматривающее их оптимальную длительность, содержание и порядок следования, что следует отражать в инструкциях по охране труда);

эргономические мероприятия по рационализации трудового процесса и организации рабочего места;

соблюдение требований технической эстетики к оформлению производственных помещений, использованию эргономичной мебели и др.

Производственная эргономика – область научно-практических знаний, объединяющая сведения из анатомии, физиологии, гигиены и психологии труда, необходимые для оптимизации положения работника в системе "человек – машина – производственная среда". Основной целью производственной эргономики является обоснование и разработка комплекса оздоровительных мероприятий, направленных на:

достижение высокой степени безопасности и комфорта за счет устранения конструктивных недочетов производственного оборудования;

обеспечение оптимального уровня функционального состояния и сохранения работоспособности человека в течение рабочей смены путем создания правильных режимов труда и отдыха;

снижение уровня трудовой нагрузки за счет более рациональной организации трудового процесса, рабочих поз, рабочих мест.

Основные эргономические требования сводятся к следующему: конструкции машин и производственного оборудования должны соответствовать гигиеническим требованиям в отношении поддержания на рабочем месте санитарно-гигиенических условий труда и физиологическим, психологическим, антропометрическим особенностям человека; они должны отвечать требованиям эсте-

тиki труда, то есть оказывать приятное эмоциональное воздействие по внешнему виду, пропорции, окраске и т. д.

Эргономическая оценка организации рабочих мест, обслуживаемого производственного оборудования и выполняемого технологического процесса должны осуществляться в соответствии со следующими основными действующими стандартами:

ГОСТ 12.2.032-78 ССБТ "Рабочее место при выполнении работ сидя. Общие эргономические требования";

ГОСТ 12.2.033-78 ССБТ "Рабочее место при выполнении работ стоя. Общие эргономические требования";

ГОСТ 12.2.049-80 ССБТ "Оборудование производственное. Общие эргономические требования".

В целом соблюдение требований эргономики обеспечивает безопасность труда, удобную рабочую позу, уменьшение статических и динамических напряжений мышц, физиологически рациональные рабочие движения, оптимальные величины нагрузки на организм, снижение напряжения зрения и болей в позвоночнике, положительный эмоциональный фон, снижение стресса и беспокойства, улучшение социального климата, удовлетворенность работой и рабочим местом, снижение заболеваемости и уровня несчастных случаев на производстве.