

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Национальный исследовательский Томский государственный университет»

СОГЛАСОВАНО

Председатель Первичной

Профсоюзной организации ТГУ


О.Э. Мерзляков
«3» апреля 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ

Ректор Томского

государственного университета


А.В. Галажинский
«3» апреля 2023 г.



Программа проведения вводного инструктажа по охране труда в ТГУ

Тематический план проведения вводного инструктажа по охране труда в ТГУ

№ темы	Наименование тем (разделов)	Время обучения (мин.)	№ страницы
1	Общие сведения о Томском государственном университете	4	4
2	Основные положения законодательства об охране труда	3	4-5
3	Трудовой договор	10	5-11
4	Правила внутреннего трудового распорядка, ответственность за нарушение правил	7	12-15
5	Ведомственный, государственный надзор и общественный контроль за состоянием охраны труда	4	15-16
6	Общие правила поведения работающих на территории университета, в лабораториях и учебных помещениях, кабинетах, отделах	4	16-17
7	Основные опасные и вредные производственные факторы, характерные для университета	7	17-19
8	Организация работы по охране труда в университете	4	19-21
9	Основные требования по предупреждению электротравматизма	3	21-22
10	Основные требования производственной санитарии и личной гигиены	4	22-24
11	Средства индивидуальной защиты. Порядок и нормы выдачи СИЗ, сроки носки. Смывающие и обезвреживающие средства	7	24
12	Обстоятельства и причины отдельных характерных несчастных случаев, аварий, пожаров, происшедших из-за нарушения требований безопасности	7	24-27
13	Порядок расследования и оформления несчастных случаев	7	27-31
14	Первая помощь пострадавшим. Действия работающих при несчастном случае	9	31-33
	Проверка знаний в объеме вводного инструктажа	10	
	Итого:	90	

Тематический план и программа проведения вводного инструктажа в ТГУ разработаны на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

Вводный инструктаж проводится:

- со всеми работниками, вновь принимаемыми на работу, независимо от их образования, стажа работы в профессии (должности);
- с сезонными работниками;
- с командированными в ТГУ работниками;
- с обучающимися, прибывшими на производственное обучение или практику;
- с иными категориями работников (граждан) по решению руководителя.

1. Общие сведения о Томском государственном университете

Структура университета

1.1. Официальное наименование образовательной организации: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет». Учредителем является Министерство науки и высшего образования Российской Федерации.

1.2. Университет самостоятельно формирует свою структуру, если иное не установлено федеральными законами.

1.3. Университет самостоятельно устанавливает штатное расписание исходя из объема и форм реализуемых образовательных программ, оказываемых услуг и выполняемых работ, определяет численность работников в структурных подразделениях и осуществляет прием на работу работников, заключение и расторжение с ними трудовых договоров, распределение должностных обязанностей.

1.4. Университет может иметь в своей структуре различные структурные подразделения, обеспечивающие осуществление образовательной, научной и иной деятельности Университета с учетом уровня, вида и направленности реализуемых образовательных программ, формы обучения и режима пребывания обучающихся.

1.5. Университет имеет филиалы:

Официальное наименование филиала:

полное – Новосибирский юридический институт (филиал) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет»;

сокращенное – Новосибирский юридический институт (филиал) Томского государственного университета; НЮИ(ф) ТГУ.

1.6. Университет имеет представительство:

Официальное наименование представительства:

полное – Представительство Томского государственного университета в ЗАТО Северск;

2. Основные положения законодательства об охране труда

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны

согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Отдельные полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда по государственному управлению охраной труда на территории субъекта Российской Федерации могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации (ст. 211 ТК РФ).

К нормативным правовым актам по охране труда относятся стандарты: Системы стандартов безопасности труда (ССБТ), санитарные нормы и правила, строительные нормы и правила, правила техники безопасности и производственной санитарии, инструкции по охране труда, положения по охране труда, методические рекомендации по охране труда.

Наибольшее значение среди всех этих документов имеют стандарты безопасности труда. ССБТ подразделяются на: государственные, отраслевые и стандарты предприятий и организаций.

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 ТК РФ).

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.

3. Трудовой договор

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида, поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

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 в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

В трудовом договоре указываются: (ст. 57 ТК РФ):

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя,

отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:
- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

Если в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовые договоры могут заключаться (ст. 58 ТК РФ):

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок...

заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, 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 (ст.61 ТК РФ).

Если в трудовом договоре не определен 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 день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор (ст.61 ТК РФ).

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (ст. 63 ТК РФ).

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64.ТК РФ).

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, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства, или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

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 письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

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

Испытание при приеме на работу.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для (ст. 70 ТК РФ):

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

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

Результат испытания при приеме на работу.

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

работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

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

Охрана труда женщин.

Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до восемнадцати лет, руководителей организаций, лиц работающих по совместительству, а также в других случаях устанавливаются Трудовым Кодексом РФ (ст. 253 - ст. 264 гл. 41 ТК РФ) и иными федеральными законами.

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

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

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Гигиеническими требованиями к условиям труда женщин (Приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную») установлены допустимые нормы подъема и перемещения вручную тяжестей. Так, норма подъема и перемещения тяжестей при чередовании с другими работами (до 2-х раз в час) 10 кг. Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены 7 кг.

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 (ст. 254 ТК РФ).

До предоставления 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.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке

листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. (ст. 255 ТК РФ).

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. На период отпуска по уходу за ребенком, за работником сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК РФ).

Предоставляются отпуска работникам, усыновившим ребенка (ст. 257 ТК РФ). 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 (ст. 258 ТК РФ).

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст. 259 ТК РФ).

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации (ст. 261 ТК РФ).

Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 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 токсическими препаратами) (ст. 265 ТК РФ).

Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 07.04.1999г. №7 установлены нормы предельно-допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную (Приложение №1).

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) (ст. 268 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Гарантии и компенсации

В соответствии со статьями 92, 117, 121, 147 ТК РФ в университете утвержден и действует с 01.06.2016 Порядок предоставления гарантий и компенсаций по результатам специальной оценки условий труда работникам.

Порядок предоставления гарантий и компенсаций по результатам специальной оценки условий труда:

1. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1, 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, устанавливаются следующие гарантии и компенсации:

1.1. Подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени):

- повышенная оплата труда – 4% должностного оклада.

1.2. Подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени):

- повышенная оплата труда – 8% должностного оклада;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней.

1.3. Подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени):

- повышенная оплата труда – 12% должностного оклада;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 10 календарных дней;
- сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

1.4. Подклассы 3.4 (вредные условия труда 4 степени), класс 4 (опасные условия труда):

- повышенная оплата труда – 12% должностного оклада;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 14 календарных дней;
- сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам при работе на условиях не менее половины полного рабочего времени (не менее 0.5 ставки). В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, включается только фактически отработанное во вредных или опасных условиях труда время. Полный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется, если работник в рабочем году фактически проработал в соответствующих условиях не менее 11 месяцев. Если отработано менее этого срока, отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

На основании письменного согласия работника (дополнительное соглашение к трудовому договору) часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

3. Сокращенная продолжительность рабочего времени предоставляется работникам при работе на условиях полного рабочего времени (ставки).

На основании письменного согласия работника (дополнительное соглашение к трудовому договору) сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации.

4. Правила внутреннего трудового распорядка в университете, ответственность за нарушение правил

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым 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.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

Все работники профессорско-преподавательского состава, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и другого персонала обязаны:

- соблюдать Устав университета;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего распорядка ТГУ;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять своевременно и точно приказы и распоряжения руководителя;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, работать в выданной спецодежде, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о

- возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся работодателю;
 - соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
 - выполнять установленные нормы труда.

Рабочее время и его использование, время отдыха

В университете установлена шестидневная (40-часовая) рабочая неделя для учебно-вспомогательного персонала и пятидневная (40-часовая) рабочая неделя для других работников Университета.

Для профессорско-преподавательского состава установлена шестидневная (36-часовая) рабочая неделя.

Для работников университета, работающих по шестидневной рабочей неделе, устанавливается время начала и окончания работы: с 8.30 до 16.30, обеденный перерыв с 13.12 до 14.00, в субботу продолжительность рабочего дня составляет 4 часа.

Для работников университета, работающих по пятидневной рабочей неделе, устанавливается время начала и окончания работы: с 8.30 до 17.30, обеденный перерыв с 13.12 до 14.00, в пятницу с 8.30 до 16.30.

Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

По согласованию с профсоюзной организацией подразделениям университета и отдельным группам работников может устанавливаться другое время начала и окончания работ.

При неявке на работу работника университета работодатель обязан немедленно принять меры к замене его другим работником.

Сверхурочные работы, как правило, не допускаются.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа университета.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст. 101 ТК РФ).

Запрещается в рабочее время:

- а) отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода

мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

б) созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) (ст. 111 ТК РФ).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье), при шестидневной рабочей неделе - один выходной день (воскресенье).

Работникам предоставляются ежегодные отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.

Профессорско-преподавательскому составу ежегодный удлиненный основной отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней.

В целях обеспечения социальных гарантий работникам с ненормированным рабочим днем за дополнительную нагрузку и периодическое выполнение служебных заданий во внеурочное время предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьями 116, 119 ТК РФ. Продолжительность дополнительного отпуска составляет 7 или 14 календарных дней и определяется в соответствии с Перечнем должностей, установленным Коллективным договором ТГУ.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 189 ТК 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 (ст. 192 ТК РФ):

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

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Работник из числа профессорско-преподавательского состава помимо других оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, может быть уволен за:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ТГУ;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическими и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

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.

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

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

5. Ведомственный, государственный надзор и общественный контроль за состоянием охраны труда

Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда наряду с федеральной инспекцией труда осуществляются федеральными органами исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять функции надзора и контроля в пределах своих полномочий.

Высший государственный надзор за исполнением законов о труде всеми министерствами, ведомствами, учреждениями и их должностными лицами возложен на Генерального прокурора РФ.

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением предприятиями, учреждениями, организациями гигиенических норм, санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил осуществляется Территориальным Управлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор).

Государственный надзор в сфере промышленной безопасности осуществляется Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору по Томской области.

Ведомственный контроль за состоянием охраны труда осуществляет Министерство науки и высшего образования Российской Федерации.

Административный контроль по охране труда в университете возлагается на отдел охраны труда.

Общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда осуществляется Профсоюзной организацией ТГУ.

При Профсоюзной организации ТГУ создана комиссия по охране труда, в состав которой входят уполномоченные лица по охране труда структурных подразделений Университета.

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

Уполномоченные организуют свою работу во взаимодействии с руководителями подразделений, с отделом охраны труда, с государственными органами надзора за охраной труда и инспекцией профсоюза.

6. Общие правила поведения работающих на территории университета, в лабораторных и учебных помещениях, кабинетах, отделах.

Большое значение для воспитания правильного отношения к нормам и требованиям безопасной деятельности имеет созданная и поддерживаемая в университете обстановка порядка и организованности. Несоблюдение правил и требований инструкций по охране труда рассматривается как нарушение производственной дисциплины и виновные в этом привлекаются к ответственности согласно правилам внутреннего распорядка.

Общие правила поведения работающих на территории университета, в лабораториях и учебных помещениях, кабинетах, отделах излагаются в инструкциях по охране труда при выполнении тех или иных работ. По территории университета работники должны передвигаться к месту работы по пешеходным дорожкам, быть внимательными к сигналам движущегося транспорта. Места, на которых ведутся работы, обходить на безопасном расстоянии.

Передвигаясь по территории необходимо быть внимательными, чтобы не попасть в выбоину, не споткнуться о выступы и др. предметы. Особую осторожность следует соблюдать в зимнее время при гололедице. Необходимо строго выполнять требования предупреждающих надписей, знаков. Быть внимательными и осторожными при хождении по

лестничным маршам внутри зданий. Осторожно передвигаться в санитарно-бытовых помещениях: гардеробных, душевых, умывальных, туалетах, помещениях для стирки и сушки белья и др. во избежание травмирования. При встречном движении людей в коридорах корпусов придерживаться правой стороны. Особые требования по охране труда предъявляются к работающим в химических лабораториях (см. Правила безопасной работы с химическими веществами в высших и средних специальных учебных заведениях, на предприятиях и в учреждениях системы общего профессионального образования).

7. Основные опасные и вредные производственные факторы, характерные для университета

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Приказом ТГУ от 11.09.2009 № 383 утвержден перечень работ повышенной опасности (п.п. 1. – 1.36) и порядок допуска к их выполнению. В этот же перечень включены виды работ, выполняемые по наряду допуска (п.п.1.21 – 1.35) и акту-допуску (п.1.36).

- 1.1. Эксплуатация и обслуживание действующих электроустановок до и выше 1000В.
- 1.2. Работа с электроизмерительными приборами.
- 1.3. Работа с источниками ионизирующих излучений.
- 1.4. Работа с источниками электромагнитных полей и излучений.
- 1.5. Работа с сосудами, устройствами, работающими под давлением, баллонами со сжатыми и сжиженными газами.
- 1.6. Работа с химическими веществами.
- 1.7. Работа с взрывчатыми материалами.
- 1.8. Полевые практики и экспедиции, строительные и другие работы в отдаленных, малонаселённых, труднодоступных районах.
- 1.9. Ремонтные, строительные и монтажные работы, выполняемые работниками одного из структурного подразделения на территории другого структурного подразделения.
- 1.10. Транспортировка баллонов, ёмкостей с химическими веществами.
- 1.11. Работы на высоте.
- 1.12. Работы выполняемые с автоподъёмника (вышки).
- 1.13. Эксплуатация, обслуживание, ремонт автоподъёмника, автокрана, других грузоподъёмных механизмов.
- 1.14. Электро - и газосварочные работы.
- 1.15. Работы с переносным электроинструментом напряжением выше 36 В.
- 1.16. Пробивка стен и полов при наличии в них скрытой электропроводки.
- 1.17. Работы по очистке и ремонту воздуховодов, фильтров и вентиляторов вытяжных систем.
- 1.18. Устройство лесов для производства ремонтно-строительных и монтажных работ.
- 1.19. Работы непосредственно связанные с движением транспорта (автопогрузчики, спецмашины и др.).
- 1.20. Погрузочно - разгрузочные работы на автодорожном транспорте, выполняемые рабочими, временно привлечёнными на эту работу.
1. 21. Верхолазные работы (работы, выполняемые на высоте более 5 метров от поверхности земли, перекрытия или рабочего настила, при этом основным средством защиты работника от падения является предохранительный пояс).
- 1.22. Работы на кровле зданий и сооружений (ремонт, окраска, очистка от снега).

1.23. Работы по обслуживанию электроустановок на кабельных или воздушных линиях электропередачи.

1.24. Ремонтные работы в электроустановках, оговоренные в Правилах эксплуатации электроустановок потребителей.

1.25. Работы автокраном, автоподъёмником вблизи воздушных линий электропередачи.

1.26. Проведение ремонтных работ при эксплуатации теплоиспользующих установок, тепловых сетей и оборудования.

1.27. Ремонтные и монтажные работы в замкнутых и труднодоступных пространствах (колодцах, ёмкостях и т.д.).

1.28. Электросварочные и газопламенные работы в необорудованных местах.

1.29. Земляные работы в зоне расположения силовых и электрических кабелей и коммуникаций, газопроводов, систем канализации и отопления.

1.30. Работы по подъёму, спуску и перемещению тяжёловесных и крупногабаритных грузов при отсутствии машин, соответствующей грузоподъёмности.

1.31. Рытьё траншей, котлованов глубиной более 1.5 м и производство работ в них.

1.32. Работы по разборке зданий и сооружений, а также по укреплению и восстановлению аварийных частей и элементов зданий и сооружений.

1.33. Работы, производимые в местах действия опасных и вредных производственных факторов.

1.34. Работы по ликвидации последствий аварий и инцидентов.

1.35. Другие работы, содержащие признаки работ повышенной опасности.

1.36. Строительно-монтажные работы, производимые на территории университета подрядными организациями.

На работников в университете могут воздействовать следующие вредные производственные факторы:

1. Физические факторы:

- температура, влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение;
- неионизирующие электромагнитные поля и излучения: электростатические поля, постоянные магнитные поля (в т.ч. и геомагнитное), электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Гц), электромагнитные излучения радиочастотного диапазона, электромагнитные излучения оптического диапазона (в т.ч. лазерное и ультрафиолетовое);
- ионизирующие излучения
- производственный шум, ультразвук, инфразвук;
- вибрация (локальная, общая);
- аэрозоли (пыли) преимущественно фиброгенного действия;
- освещение (отсутствие или недостаточность);
- электрически заряженные частицы воздуха – аэроионы.

2. Химические факторы.

3. Биологические факторы:

- микроорганизмы - продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в препаратах, патогенные микроорганизмы.

Отдельно следует выделить **канцерогенный фактор**.

Канцерогенный фактор – это фактор, воздействие которого вызывает или достоверно увеличивает частоту возникновения доброкачественных и/или злокачественных опухолей у людей и/или животных.

В университете встречается ряд профессий и должностей, работники которых в процессе трудовой деятельности подвергаются воздействию канцерогенных факторов:

- электрогазосварщик – УФ-В, УФ-С излучение;
- столяр – древесная пыль;

- водитель, тракторист – минеральные масла;
- работники биологического института, применяющие в работе формалин, в состав которого входит 40% формальдегида, крайне опасного токсичного вещества.

Работодатель обязан принимать меры по профилактике канцерогенной опасности:

- полное исключение из производства канцерогенных веществ;
- замена канцерогенных веществ на не канцерогенные, либо их разбавление не канцерогенными;
- устранение контакта работающих с канцерогенными факторами, что достигается путем максимальной механизации и автоматизации процессов, герметизации оборудования, устройства эффективной вентиляции, использование безотходных и малоотходных технологий;
- максимально ограничить число лиц, которые могут подвергнуться воздействию канцерогенных факторов;
- провести санитарно-гигиеническую паспортизацию;
- обеспечить работников средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- организовать санитарно-бытовые помещения;
- проводить предварительные (при поступлении на работу) и обязательные периодические медицинские осмотры в установленном порядке;
- информировать лица, поступающие на работу, об опасности такого воздействия и мерах профилактики;
- проводить регулярный контроль за соблюдением ПДК и ПДУ
- проводить мероприятия по предупреждению загрязнения атмосферного воздуха.

Каждый работник, устраивающийся на работу, связанную с воздействием канцерогенных факторов, должен соблюдать требования к профилактике канцерогенной опасности:

- проходить предварительные (при поступлении на работу) и обязательные периодические медицинские осмотры в установленном порядке;
- применять средства индивидуальной защиты;
- соблюдать меры личной гигиены.

8. Организация работы по охране труда в университете

Охрана труда и обеспечение безопасности образовательного процесса - система сохранения жизни и здоровья работников и обучающихся в процессе их трудовой и образовательной деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Система организации работы по охране труда в университете и его структурных подразделениях определяется Системой управления охраной труда, утвержденной ректором.

Система управления охраной труда (СУОТ) - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Типовое положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (ст. 209 ТК РФ)

Основными задачами СУОТ являются:

- предупреждение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- непрерывное улучшение условий и охраны труда;
- управление профессиональными рисками, устранение либо снижение их до допустимого уровня.

СУОТ включает в себя следующие основные элементы:

- политика;
- организация;
- планирование и применение;
- оценка;
- действия по совершенствованию.

Одна из основных целей системы управления охраной труда – минимизация профессиональных рисков. Они являются следствием наличия целого ряда опасных вредных производственных факторов, влияющих на работника в процессе трудовой деятельности. Возникает потребность в оценке наличия профессиональных рисков и управлении ими.

Работодатель должен обеспечить безопасные условия труда работников, поэтому в университете проводится процедура оценки и управления профессиональными рисками.

Профессиональный риск - вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья. (ст. 209 ТК РФ)

Управление профессиональными рисками - комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков (ст. 209 ТК РФ).

Целью оценки и управления профессиональными рисками является обеспечение безопасности и сохранение здоровья работника в процессе трудовой деятельности.

Оценка рисков помогает снизить риск возникновения несчастных случаев и профзаболеваний на конкретном рабочем месте и выявить, какие меры по обеспечению безопасности на рабочих местах необходимо принимать в первую очередь.

В Университете органы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса включают следующие звенья: 1. Ректорат; 2. Структурные подразделения; 3. Отдел охраны труда; 4. Первичная Профсоюзная организация; 5. Профсоюзная организация студентов.

Функциональными объектами управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в университете являются структурные подразделения с их различными направлениями деятельности.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в университете возлагаются на работодателя - ректора (ст. 214 ТК РФ).

Организация работы по охране труда возлагается на отдел охраны труда, в обязанности которого входят: подготовка мероприятий по организации работы по охране труда, по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний студентов и работающих. Отдел охраны труда подчиняется непосредственно проректору по административно-хозяйственной работе и строительству.

Одной из главных задач университета является подготовка высококвалифицированных специалистов с глубокими теоретическими и необходимыми практическими

знаниями по специальности, в том числе в области охраны труда, воспитание у студентов, будущих руководителей производства, чувства ответственности за охрану здоровья работающих, понимания сущности обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

Мероприятия по охране труда оформляются разделом в коллективном договоре и соглашениях по охране труда с учетом предложений Государственной инспекции труда и других федеральных органов надзора, профсоюзной организации, работодателей, работников, состоящих с работодателями в трудовых отношениях.

Деятельность руководящих работников и специалистов университета в области охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса регламентируются законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов, а также их должностными обязанностями по охране труда.

Деятельность работников и обучающихся регламентируется инструкциями по охране труда.

Руководители, должностные лица, специалисты и работники университета несут персональную ответственность за выполнение должностных обязанностей и соблюдение требований правил, инструкций и других нормативных правовых документов по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса.

Обучение и воспитание безопасной деятельности во всех сферах является важным фактором сохранения жизни и здоровья человека. Организационные методы предупреждения несчастных случаев включают в себя: обучение по охране труда и проведение инструктажа по охране труда с записью в журнале инструктажа под роспись инструктируемых и инструктирующих.

Виды инструктажа:

- а) вводный при поступлении на работу;
- б) инструктаж первичный на рабочем месте до начала производственной деятельности;
- в) повторный инструктаж не реже одного раза в полугодие;
- г) внеплановый инструктаж - при введении в действие новых или переработанных стандартов, правил, инструкций по охране труда, а также изменений к ним, при изменении технологического процесса, замене или модернизации оборудования и т.д., при нарушении работающими и учащимися требований безопасности труда;
- д) целевой инструктаж - при выполнении разовых работ, при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий.

На студентов, выполняющих работы с применением вредных веществ, электрооборудования и др. оборудования, оказывающего вредное и опасное воздействие на организм, заполняют контрольные листы по ТБ после инструктажа за подписью инструктирующего и инструктируемого.

Основными направлениями обеспечения безопасности в университете следует считать:

1. Своевременный и качественный инструктаж по охране труда всех работников и студентов.
2. Обучение и своевременная аттестация по охране труда всех заведующих кафедрами, деканов, их заместителей, руководителей ведущих тем, ИТР, обслуживающих объекты повышенной опасности или ведущих такие работы (занятия) со студентами.
3. Создание здоровых и безопасных условий труда на всех рабочих местах.

9. Основные требования по предупреждению электротравматизма

Электрическое оборудование, электроустановки, с которыми приходится иметь дело практически всем студентам и работникам университета, представляют большую потенциальную опасность, которая усугубляется тем, что органы чувств человека не могут на расстоянии обнаружить наличие электрического напряжения на оборудовании. Степень поражения эл. током зависит от ряда факторов: величины и частоты тока, продолжительности его воздействия, пути прохождения тока, состояния организма в момент поражения и физиологической особенности организма. Основным фактором, обуславливающим ту или иную степень поражения человека, является сила тока.

Электробезопасность в университете обеспечивается соответствующей конструкцией электроустановок, применением технических способов и средств защиты, организационными и техническими мероприятиями (ГОСТ 12.1.019-2017).

Основными техническими способами и средствами защиты от поражения эл. током, используемыми отдельно или в сочетании друг с другом, являются: защитное заземление, зануление, выравнивание потенциалов, изоляция токоведущих частей (рабочая, дополнительная, усиленная двойная), оградительные устройства, предупредительные устройства, предупредительная сигнализация, блокировка, знаки безопасности, изолирующие защитные и предохранительные приспособления. Наиболее распространенными техническими средствами защиты являются защитное заземление и зануление.

Основные положения при пользовании электроэнергией, за соблюдением которых следует постоянно следить:

- защита от коротких замыканий: автоматические выключатели, пробочные предохранители должны быть всегда исправны;
- ремонт, замену эл. выключателей, эл. розеток, ламповых патронов, светильников и др. приборов следует проводить при отключенной сети;
- следить за исправным состоянием изоляции электропроводки, электроприборов, а также шнуров, с помощью которых они включаются в сеть;
- неукоснительно соблюдать порядок включения прибора, аппарата в электросеть: сначала подключается шнур к прибору, а затем к сети, отключение прибора производится в обратном порядке;
- нельзя пользоваться неисправными эл. приборами и аппаратами, оголенными концами провода вместо штепсельных вилок, а также самодельными эл. печами, нагревателями.

10. Основные требования производственной санитарии и личной гигиены.

Производственная санитария - это система организационных, гигиенических и санитарно-технических мероприятий и средств, предотвращающих воздействие на работающих вредных производственных факторов. Самочувствие и работоспособность человека зависят от условий производственной среды, которые определяются сочетанием трех основных параметров: температуры, относительной влажности и подвижности воздуха.

Оптимальная величина температуры воздуха рабочей зоны установлена ГОСТ 12.1.005-88. Она связана с сезоном года и тяжестью выполняемой работы и может колебаться в пределах от 16° до 28° С. В значительной мере на самочувствие и работоспособность человека влияет влажность воздуха. При слишком низкой влажности (менее 20%) организм человека расслабляется, трудоспособность снижается. Высокая влажность (более 80%) нарушает процесс терморегуляции. Оптимальная относительная влажность, установленная ГОСТ 12.1.005-88, составляет 40-60%. Тепловое самочувствие человека в значительной мере связано со скоростью движения воздуха, т.к. она влияет на теплообмен организма с окружающей средой. Стандартом установлена подвижность воздуха для летнего и зимнего

периодов года. В теплый период скорость движения воздуха в рабочей зоне составляет 0,2-0,3 м/сек, в холодный и переходный периоды 0,2 м/сек. Теплым периодом года считается сезон со среднесуточной температурой наружного воздуха +10° С и выше, холодным - ниже 10° С.

ГОСТ 12.1.005-88 «Воздух рабочей зоны. Общие санитарно-гигиенические требования» устанавливает предельно допустимые концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны.

Во многих технологических процессах выделяется пыль, загрязняющая воздушную среду. Источниками образования производственной пыли являются следующие процессы: механическое измельчение твердых веществ, горение топлива (зола). Гигиеническая вредность пыли зависит от степени ее измельчения, т.е. дисперсного ее состояния. Электросварка сопровождается выделением пыли, состоящей из оксидов металлов и др. элементов, входящих в состав электродов, их обмазки и флюсов. Наиболее опасными составляющими сварочной пыли являются оксиды железа и марганца, хромовый ангидрид и фтористые соединения. Пыль вызывает такие заболевания как пневмокониозы, дерматиты, экземы, конъюнктивиты и др. Воздух помещений при сварочных работах загрязняется наряду с пылью и некоторыми вредными газами: окислами азота, фтористыми соединениями, оксидом углерода и др.

Применением комплекса технических мероприятий достигается обеспечение нормальных санитарно-гигиенических условий труда. К таким мероприятиям относятся: оборудование вентиляционной системы приточной и вытяжной, местной вытяжной вентиляции, установка пылеуловителей, кондиционеров.

Для защиты от чрезмерного яркого света ультрафиолетового и инфракрасного излучения применяют специальные очки или щитки со светофильтрами.

Длительное воздействие вибрации может вызвать стойкие изменения физиологических функций человека (понижение работоспособности, головные боли, бессонница, нарушение координации движений, снижение чувствительности и др.). Уменьшить колебания, передаваемые на рабочие места от машин, возможно путем установки виброплощадок, дробилок, вентиляторов, силовых установок на виброгасящие основания. Если техническими способами не удастся снизить вибрацию ручных машин и рабочих мест до гигиенических норм, применяют виброзащитные рукавицы и обувь.

Длительное воздействие шума также отрицательно влияет на организм человека. С физиологической точки зрения шумом является любой звук, неприятный для восприятия, мешающий разговорной речи и неблагоприятно влияющий на здоровье человека. Действие шума проявляется в виде повышенного кровяного давления, учащенного пульса и дыхания, снижения остроты слуха, ослабления внимания и работоспособности, головных болей, бессонницы и т.д.

Основные средства защиты от шума: уменьшение шума в источнике возникновения, звукоизоляции помещений, применение экранов защитных от средне- и высокочастотных шумов, применение звукопоглощающих облицовок. К индивидуальным средствам защиты от шума относятся наушники, противοшумные каски, действие которых основано на изоляции и поглощении звука.

Санитарные требования к рабочим помещениям зависят от их назначения. Основные санитарные требования к зданиям и помещениям изложены в СанПин 2.2.1/2.1.1.1200-03 и СП 56.13330.2011. Площадь на одного работающего должна составлять не менее 4,5 м² (СП 2.2.3670-20). Устройство рабочих помещений в подвальных этажах, как правило, запрещается. Производственные процессы, сопровождающиеся шумом, вибрацией, а также выделением пыли, вредных газов, необходимо изолировать.

Для удовлетворения социально-бытовых потребностей во время работы в

подразделениях университета имеются санитарно-бытовые помещения, помещения общественного питания, культурного обслуживания. К санитарно-бытовым помещениям относятся: гардеробные, уборные, умывальни, душевые, помещения для личной гигиены женщин, специальные помещения и устройства для сушки, обеспыливания, обезвреживания, стирки и чистки спецодежды и спецобуви, помещения для обогрева рабочих.

Проведение работ с химическими веществами в помещениях (лабораториях), не оборудованных общей приточно-вытяжной вентиляцией, запрещается. Прием пищи и курение в лабораториях также запрещается. К работе в химических лабораториях не допускаются лица без спецодежды (халатов).

Все без исключения работники университета, осуществляющие трудовую деятельность, как связанную, так и не связанную с педагогической деятельностью, с оказанием образовательных услуг, т.е. с обучающимися, обязаны проходить обязательные предварительный (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры согласно приказу Минздрава России от 28.01.2021 № 29н.

11. Средства индивидуальной защиты. Порядок и нормы выдачи СИЗ, сроки носки. Смывающие и обезвреживающие средства.

В соответствии со ст. 221 ТК РФ, на работах с вредными и (или) опасными факторами производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

В университете приказом ТГУ от 31.10.2016 № 804/ОД утвержден и введен в действие Перечень специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых бесплатно работникам ТГУ (Приложение № 2).

Работодатель обязан выдавать рабочим и служащим спецодежду, спецобувь и предохранительные приспособления в соответствии с установленными нормами и сроками носки (пользования).

Для работников, выполняемых работу, связанную с загрязнениями и вредными факторами, предусмотрена выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств. Перечень рабочих мест, профессий и должностей работников ТГУ, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств и нормы выдачи утверждены приказом ТГУ от 24.07.2013 № 410/1 (Приложение № 3).

12. Обстоятельства и причины отдельных характерных несчастных случаев, микроповреждений (микротравм), аварий, пожаров, происшедших из-за нарушения требований безопасности

Анализу несчастных случаев предшествует их классификация по причинам. Выделяют несколько групп причин производственного травматизма.

1. Технические причины, не зависящие от уровня организации труда в учреждении, а именно:

- несовершенство технологических процессов;
- конструктивные недостатки оборудования, приспособлений;
- недостаточная механизация тяжелых работ;

- несовершенство ограждений, предохранительных устройств, средств сигнализаций и блокировок и т.д.

2. Организационные причины, которые целиком зависят от уровня организации труда. К ним относятся:

- недостатки в содержании территории, проездов, проходов;
- нарушение правил эксплуатации оборудования, транспортных средств, инструмента;
- недостатки в организации рабочих мест;
- нарушение технологического регламента;
- нарушение правил и норм транспортировки, складирования и хранения материалов и изделий;
- нарушение норм и правил планово-предупредительного ремонта оборудования, транспортных средств и инструмента;
- недостатки в обучении рабочих безопасным методам труда;
- недостатки в организации групповых работ;
- слабый технический надзор за опасными работами;
- использование механизмов, машин, инструмента не по назначению;
- отсутствие или несовершенство ограждений мест работы;
- отсутствие, неисправность или неприменение средств индивидуальной защиты.

3. Санитарно-гигиенические причины:

- повышенное (выше ПДК) содержание в воздухе рабочих зон вредных веществ;
- недостаточное или нерациональное освещение, повышенные уровни шума, вибрации;
- неблагоприятные метеорологические условия;
- наличие различных излучений выше допустимых значений;
- нарушение правил личной гигиены и т.п.

4. Психофизиологические причины: к ним относятся физические и нервно-психические перегрузки. Человек может совершать ошибочные действия из-за утомления, вызванного большими физическими (статическими и динамическими) перегрузками, перенапряжением анализаторов (зрительного, слухового), монотонностью труда, стрессовыми ситуациями и т.д.

Профессиональные заболевания чаще всего вызываются санитарно-гигиеническими и психофизиологическими причинами.

Причиной взрывов, пожаров может явиться наличие в помещении горючих материалов, ЛВЖ. Взрыв в установках может произойти при остановке аппаратов и пуске. При остановке - в результате неполного удаления горючих паров или газов из внутреннего объема системы, а при пуске - в результате недостаточного удаления из них воздуха, либо превышения допустимого давления, нарушения теплового баланса и т.д. Опасна перегрузка сетей и устройств, которая влечет за собой сильный разогрев токоведущих проводников и загорание изоляции. При использовании эл. энергии возможны короткие замыкания, которые сопровождаются большим тепловыделением, образованием в зоне замыкания дуги с разбрызгиванием металла. Плохой эл. контакт в местах соединений проводников приводит к возникновению больших переходных сопротивлений и повышенному выделению теплоты. Весьма распространенным источником пожаров является курение в недозволенных местах, а также нарушение требований пожарной безопасности при проведении пожароопасных (огневых) работ.

Пожары или взрывы в химических лабораториях могут произойти при взаимодействии химических веществ с кислородом воздуха, водой и др. веществами, способными к экзотермическим реакциям. Самовозгорание возникает при взаимодействии ряда веществ друг с другом (например, пероксидов щелочных металлов со спиртами, серной кислоты с хлоратом калия и др.).

В университете зарегистрированы несчастные случаи, происшедшие с обслуживающим персоналом - уборщиками помещений. Причиной травмирования явились: торопливость при мытье полов, невнимательность, неосторожность. В результате падений пострадавшие получили травмы: переломы костей, ушибы, растяжение сухожилий и т.п. Неоднократно происходили падения на территории университета в гололед из-за неухоженности территории, люди получили те же травмы.

Из-за несоблюдения требований безопасности труда в химической лаборатории, при работе с химическим веществом неуточненного названия произошел взрыв. Пострадавшему оторвало палец на одной руке, 4 фаланги пальцев на другой, он же получил ожоги тела, лица, глаз.

Были случаи нападений на вахтеров учебных корпусов, общежитий университета. При нарушении правил эксплуатации и использования не по назначению паяльной лампы пострадал работник АХЧ.

Расследовались групповые несчастные случаи, происшедшие с работниками, выезжавшими со студентами в экспедиции, на учебные полевые практики. Причиной травматизма явились нарушения правил дорожного движения водителями автотранспорта.

При выполнении работы на высоте из-за нарушения «Правил работы на высоте» в 2002г. произошел несчастный случай. Работник, выполняющий электромонтажные работы, упал с высоты второго этажа. Причиной падения явилось проложение страховочного каната через острую кромку жести кровли, в результате чего канат под тяжестью работника перерезался.

Расследованы два тяжелых несчастных случая, связанных с падением сотрудников в гололед: один - на пешеходной дорожке на территории Сибирского ботанического сада, другой - на крыльце главного корпуса Университета.

Расследованы несколько несчастных случаев, связанных с укусами энцефалитными клещами во время проведения учебных полевых практик. Причиной несчастных случаев явилось несоблюдение мероприятий по профилактике клещевого энцефалита.

При надлежащей организации работы по охране труда ответственными лицами подобного бы не произошло. В итоге травматизм наносит университету значительный социальный и материальный ущерб.

Под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового Кодекса, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности (далее - микроповреждения (микротравмы) работников). (ст. 226 ТК РФ)

В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний в университете разработано и утверждено Положение об учете и расследовании микротравм.

Положение определяет процедуры регистрации, информирования, расследования и учета микротравм, полученных работниками университета в процессе их трудовой деятельности. Положение разъясняет порядок действий работников в случаях возникновения микротравм.

Мониторинг микротравм является одним из средств анализа и предупреждения несчастных случаев и аварийных ситуаций, а также выявления, оценки и в дальнейшем управления профессиональными рисками с конкретной выработкой мер по обеспечению

требований охраны труда.

Целью Положения является вовлечение руководителей структурных подразделений, профсоюзных организаций и непосредственно работников в управление охраной труда, предупреждение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний с последующим анализом полученной информации, оценкой профессиональных рисков и выработкой мер по устранению выявленных нарушений. Надлежащие и объективные действия указанных лиц по выполнению Положения позволят:

- своевременно выявлять опасные и вредные производственные факторы, оказывающие наиболее существенное негативное воздействие на обеспечение безопасной эксплуатации и ремонта технических средств, объектов инфраструктуры;
- проводить достоверный анализ текущего состояния охраны труда;
- снизить размеры финансовых расходов и других потерь, вызванных микротравмами и несчастными случаями.

Задачей расследования микротравм является создание на основании полученного объема информации базы данных об имеющихся опасностях с дальнейшей оценкой выявленных профессиональных рисков в подразделениях и подготовкой корректирующих мероприятий, направленных на их минимизацию.

При возникновении аварийной ситуации работники обязаны прекратить работу и при необходимости произвести ограждение опасного места. Немедленно сообщить о случившемся руководителю работ и выполнять его указания по предотвращению несчастных случаев или устранению возникшей аварийной ситуации.

Работники, находящиеся поблизости, по сигналу тревоги обязаны немедленно явиться к месту происшествия и принять участие в оказании пострадавшим первой помощи или устранении возникшей аварийной ситуации.

13. Порядок расследования и оформления несчастных случаев.

В соответствии со ст. 227 Трудового Кодекса Российской Федерации расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех календарных дней (ст. 229.1 ТК РФ)

В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, - должностное лицо соответствующего

федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности. В расследовании несчастного случая может участвовать доверенное лицо пострадавшего.

Несчастный случай на производстве, происшедший с лицом, направленным для выполнения работ к другому работодателю, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту, где производилась работа по совместительству.

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя. Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо территориального органа федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются (ст. 229 ТК РФ).

При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов. Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда - главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольном территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, - руководитель этого территориального органа.

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех календарных дней. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 календарных дней.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав Российской Федерации.

При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно (ст. 230 ТК РФ).

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда и (или) иных федеральных законов и нормативных правовых актов, устанавливающих требования безопасности в соответствующей сфере деятельности.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью (при наличии печати).

Работодатель (его представитель) в течение трех календарных дней после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию.

Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) в течение трех календарных дней после завершения расследования несчастного случая на производстве направляет в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

Положение об учете и расследовании микротравм в Томском государственном университете определяет процедуры регистрации, информирования, расследования и учета микротравм, полученных работниками университета в процессе их трудовой деятельности.

Руководители структурных подразделений обязаны принимать незамедлительные меры по выявлению нарушений, анализу их причин и предотвращению повторных случаев.

Своевременное выявление и устранение возникающих опасностей получения работником микротравмы позволит предупредить несчастные случаи на рабочем месте и профессиональные заболевания, снизить объем работы при их расследовании и финансовые затраты. Учет происшедших микротравм и нарушений, явившихся причинами их возникновения, позволит провести качественный анализ с оценкой профессиональных

рисков.

Основанием для регистрации микротравмы работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к ее возникновению, является обращение пострадавшего работника к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю или представителю работодателя.

Пострадавший работник имеет право на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротравмы.

Руководитель структурного подразделения в случае микротравмы: при любом повреждении или ухудшении здоровья работника незамедлительно на месте происшествия оказывает первую помощь пострадавшему или при необходимости доставляет его в любое медицинское учреждение (медпункт) для оказания квалифицированной помощи;

- в зависимости от обстоятельств микротравмы принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, воздействия опасных или вредных производственных факторов, выводит других работников с места происшествия, информирует работников и других лиц о возможной опасности, оградив место происшествия, вызывает соответствующие аварийные службы и др.;

- обеспечивает фиксацию места происшествия путем фотографирования, оформления схем;
- информирует отдел охраны труда о происшедшем событии, известных обстоятельствах, характере повреждения здоровья работника и принятых мерах по оказанию ему первой помощи (либо отказе работника от оказания ему квалифицированной медицинской помощи);

- после получения информации от пострадавшего, медицинского работника и др. о происшедшей микротравме в течение трех календарных дней проводит расследование с определением круга лиц, участвующих в нем.

Руководитель структурного подразделения для участия в расследовании микротравм может пригласить специалиста по охране труда, представителя первичной профсоюзной организации, уполномоченного по охране труда структурного подразделения и других лиц. Совместно с лицами, участвующими в расследовании микротравмы, проводит осмотр места происшествия, опрос пострадавшего, а также свидетелей происшедшего (при наличии);

По результатам расследования в течение трех календарных дней оформляет Справку в одном экземпляре. В Справке указывают: сведения о работнике, получившем микротравму; время происшествия; время обращения работника за медпомощью или факт отказа от нее; действия по оказанию первой помощи; краткие обстоятельства повреждения здоровья; основные причины микротравмы; перечень мероприятий по устранению причин происшедшего.

Справку подписывают все участники расследования и пострадавший, документ передают в отдел охраны труда.

После расследования микротравмы руководитель структурного подразделения проводит внеплановый инструктаж причастным работникам в случаях, если работники нарушили требования охраны труда и эти нарушения

Отдел охраны труда:

- обеспечивает методологическую поддержку руководителям структурных подразделений при расследовании микротравм, разъясняет порядок расследования и оформления микротравм при проведении всех видов проверок и обучения;

- обеспечивает наличие бланков Справки в структурных подразделениях для своевременного оформления результатов расследования;

- ведет учет произошедших микротравм с регистрацией их в Журнале;

- обеспечивает хранение Справок в течение одного года соответственно со дня даты

происшедшей микротравмы, хранение Журнала в течение одного года со дня последней записи в нем;

- информирует ректора о происшедших микротравмах, создававших реальную угрозу наступления тяжких последствий для работников, а также о выявленных нарушениях и принятых мерах реагирования;

- рассматривает результаты расследования микротравм, связанных с нарушениями, создававшими реальную угрозу наступления тяжких последствий (к данным нарушениям в первую очередь относятся: аварийная ситуация, возгорание или пожар на рабочем месте, воздействие электрического тока, возникновение микротравм на одном участке по одним и тем же причинам или полученных одновременно двумя и более работниками) и разрабатывает мероприятия по устранению выявленных нарушений;

- информирует причастных работников об обстоятельствах и причинах происшедших микротравм, создававших реальную угрозу наступления тяжких последствий;

- разрабатывает при необходимости мероприятия по предупреждению возможных опасностей и снижению профессиональных рисков, планирует работы по улучшению условий труда.

14. Первая помощь пострадавшим. Действия работающих при несчастном случае.

Первая помощь — комплекс срочных простейших мероприятий по спасению жизни человека. Цель ее — устранить явления, угрожающие жизни, а также предупредить дальнейшие повреждения и возможные осложнения.

Согласно ст. 31 ФЗ РФ от 21.11.2011 №323 «об основах охраны здоровья граждан» каждый человек в России вправе оказать первую помощь пострадавшему в случае экстренной ситуации при наличии у него специальной подготовки и (или) навыков. Кроме того, статьи «крайняя необходимость» Уголовного, административного и Гражданского кодексов защищают человека, оказавшего первую помощь, даже если пострадавший умер или ему в процессе оказания первой помощи был нанесен неумышленный вред. В соответствии с Приказом минздравсоцразвития от 4 мая 2012 г. № 477н «об утверждении перечня состояний, при которых оказывается первая помощь, и перечня мероприятий по оказанию первой помощи» существует всего 8 неотложных состояний и 11 мероприятий по спасению жизни, освоить которые сможет любой человек.

Перечень состояний, при которых оказывается первая помощь:

- 1 Отсутствие сознания.
- 2 Остановка дыхания и кровообращения.
- 3 Наружные кровотечения.
- 4 Инородные тела верхних дыхательных путей.
- 5 Травмы различных областей тела.
- 6 Ожоги, эффекты воздействия высоких температур, теплового излучения.
- 7 Отморожение и другие эффекты воздействия низких температур.
- 8 Отравления.

Перечень мероприятий по оказанию первой помощи:

- 1 Мероприятия по оценке обстановки и обеспечению безопасных условий для оказания первой помощи:

- 1) определение угрожающих факторов для собственной жизни и здоровья;
- 2) определение угрожающих факторов для жизни и здоровья пострадавшего;
- 3) устранение угрожающих факторов для жизни и здоровья;
- 4) прекращение действия повреждающих факторов на пострадавшего;
- 5) оценка количества пострадавших;
- 6) извлечение пострадавшего из транспортного средства или других труднодоступных мест;
- 7) перемещение пострадавшего.
- 2 Вызов скорой медицинской помощи, других специальных служб, сотрудники которых обязаны оказывать первую помощь в соответствии с федеральным законом или со специальным правилом.
- 3 Определение наличия сознания у пострадавшего.
- 4 Мероприятия по восстановлению проходимости дыхательных путей и определению признаков жизни у пострадавшего:
 - 1) запрокидывание головы с подъемом подбородка;
 - 2) выдвижение нижней челюсти;
 - 3) определение наличия дыхания с помощью слуха, зрения и осязания;
 - 4) определение наличия кровообращения, проверка пульса на магистральных артериях.
- 5 Мероприятия по проведению сердечно-легочной реанимации до появления признаков жизни:
 - 1) давление руками на грудину пострадавшего;
 - 2) искусственное дыхание "Рот ко рту";
 - 3) искусственное дыхание "Рот к носу";
 - 4) искусственное дыхание с использованием устройства для искусственного дыхания.
- 6 Мероприятия по поддержанию проходимости дыхательных путей:
 - 1) придание устойчивого бокового положения;
 - 2) запрокидывание головы с подъемом подбородка;
 - 3) выдвижение нижней челюсти.
- 7 Мероприятия по обзорному осмотру пострадавшего и временной остановке наружного кровотечения:
 - 1) обзорный осмотр пострадавшего на наличие кровотечений;
 - 2) пальцевое прижатие артерии;
 - 3) наложение жгута;
 - 4) максимальное сгибание конечности в суставе;
 - 5) прямое давление на рану;
 - 6) наложение давящей повязки.
- 8 Мероприятия по подробному осмотру пострадавшего в целях выявления признаков травм, отравлений и других состояний, угрожающих его жизни и здоровью, и по оказанию первой помощи в случае выявления указанных состояний:
 - 1) проведение осмотра головы;
 - 2) проведение осмотра шеи;
 - 3) проведение осмотра груди;
 - 4) проведение осмотра спины;
 - 5) проведение осмотра живота и таза;
 - 6) проведение осмотра конечностей;
 - 7) наложение повязок при травмах различных областей тела, в том числе окклюзионной (герметизирующей) при ранении грудной клетки;
 - 8) проведение иммобилизации (с помощью подручных средств, аутоиммобилизация, с

- использованием изделий медицинского назначения);
- 9) фиксация шейного отдела позвоночника (вручную, подручными средствами, с использованием изделий медицинского назначения);
- 10) прекращение воздействия опасных химических веществ на пострадавшего (промывание желудка путем приема воды и вызывания рвоты, удаление с поврежденной поверхности и промывание поврежденной поверхности проточной водой);
- 11) местное охлаждение при травмах, термических ожогах и иных воздействиях высоких температур или теплового излучения;
- 12) термоизоляция при отморожениях и других эффектах воздействия низких температур.
- 9 Придание пострадавшему оптимального положения тела.
- 10 Контроль состояния пострадавшего (сознание, дыхание, кровообращение) и оказание психологической поддержки.
- 11 Передача пострадавшего бригаде скорой медицинской помощи, другим специальным службам, сотрудники которых обязаны оказывать первую помощь в соответствии с федеральным законом или со специальным правилом.

Последовательность при оказании первой помощи пострадавшим при несчастном случае:

- устранить воздействие на организм повреждающих факторов, угрожающих здоровью и жизни пострадавшего (освободить от действия электрического тока, вынести из зараженной атмосферы, погасить горящую одежду, извлечь из воды и т.д.), оценить состояние пострадавшего;
- определить характер и тяжесть травмы, наибольшую угрозу для жизни пострадавшего и последовательность мероприятий по его спасению;
- выполнить необходимые мероприятия по спасению пострадавшего в порядке срочности (восстановить проходимость дыхательных путей, провести искусственное дыхание, наружный массаж сердца; остановить кровотечение; иммобилизовать место перелома; наложить повязку и т.п.);
- поддержать основные жизненные функции пострадавшего до прибытия медицинского работника;
- вызвать скорую медицинскую помощь или врача либо принять меры для транспортировки пострадавшего в ближайшее лечебное учреждение.

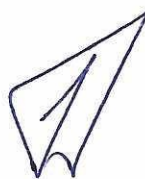
Начальник отдела охраны труда



Е.В. Зубарева

СОГЛАСОВАНО

Начальник правового управления



И.А. Котляр

ЛИТЕРАТУРА

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 14.07.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25.07.2022)
2. ГОСТ 12.1.005-88 Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны.
3. СанПин 2.2.1/2.1.1.1200-03 Санитарно-защитные зоны и санитарная классификация предприятий, сооружений и иных объектов.
4. СП 56.13330.2011 Производственные здания.
5. Правила внутреннего распорядка в ТГУ, 2005.
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2021 № 629н "Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную"
7. Приказ Минтруда России "Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок" от 15.12.2020 N 903н
8. Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 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"
9. Приказ Минтруда России от 20.04.2022 N 223н "Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2022 N 68673)
10. Практическое пособие от МЧС России «Оказание первой помощи пострадавшим», 2015г.
11. Инструкция по оказанию первой помощи при несчастных случаях, утвержденная Приказом Томского государственного университета № 812/ОД от 10.09.2021.
12. Алгоритмы оказания первой помощи пострадавшим, Министерство здравоохранения и социального развития РФ, Письмо от 29.02.2012г. № 14-8/10/2-1759
13. Устав ТГУ. 2018г.
14. "Конституция Российской Федерации" (12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).
15. Приказ Минздравсоцразвития России от 04.05.2012 N 477н (ред. от 07.11.2012) "Об утверждении перечня состояний, при которых оказывается первая помощь, и перечня мероприятий по оказанию первой помощи" (Зарегистрировано в Минюсте России 16.05.2012 N 24183)