

Организация обеспечения работников средствами индивидуальной защиты. Типичные нарушения

СЛАЙД 2

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдается прошедшая обязательную сертификацию или декларирование соответствия:

- специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (далее - СИЗ);
- смывающие и (или) обезвреживающие средства.

В соответствии с ТК РФ (ст. 212, 221) обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- приобретение и выдачу за счет собственных средств (бесплатно для работников) специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств;
- применение работниками средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- хранение, стирку, сушку, ремонт, дезинфекцию и обезвреживание, а также замену СИЗ;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

СЛАЙД 3

Средства защиты работников должны обеспечивать предотвращение или уменьшение действия опасных и вредных производственных факторов. При этом они сами не должны быть источником опасных и вредных производственных факторов и, свою очередь, обязаны отвечать требованиям технической эстетики и эргономики.

Документом, определяющим, какие средства защиты относятся к коллективным, а какие - к индивидуальным, является «ГОСТ 12.4.011-89.

Система стандартов безопасности труда. Средства защиты работающих. Общие требования и классификация».

Останавливаться на средствах коллективной защиты мы сегодня не будем. В свою очередь средства индивидуальной защиты в зависимости от назначения подразделяют на классы (п. 1.1.2 ГОСТ 12.4.011-89):

- костюмы изолирующие;
- средства защиты ног, рук, головы, лица, глаз, органов дыхания, слуха;
- одежда специальная защитная;
- средства защиты от падения с высоты и другие предохранительные средства;
- средства дерматологические защитные;
- средства защиты комплексные.

Конкретный перечень СИЗ с разбивкой на классы приведен в разд. 2 Перечня основных видов средств защиты работающих (*Приложение к ГОСТ 12.4.011-89*).

Согласно определению Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ (*утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н*) под СИЗ понимаются средства индивидуального пользования, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

СЛАЙД 4

Не лишним, наверно, будет напомнить об организации **системы управления охраной труда (далее – СУОТ)**.

В соответствии с ТК РФ каждый работодатель обязан обеспечить создание и функционирование СУОТ. Типовое положение о СУОТ утверждено приказом Минтруда России от 19.08.2016 № 438н.

Процедура обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами является одной из базовых процедур, направленных на достижение работодателем целей в области охраны труда.

Если до утверждения Типового положения в организации уже действовали локальные нормативные акты (положения, порядки), организующие работу предприятия в данном направлении, то при формировании СУОТ и описании процедур работодатель в своем положении о СУОТ вправе сделать ссылку на соответствующий внутренний документ, не приводя его содержания.

Важно, чтобы применяемый локальный нормативный акт обеспечивал

соблюдение актуальных (действующих) государственных нормативных требований охраны труда.

В случае отсутствия необходимости обеспечения работников СИЗ работодатель вправе не включать описание данной процедуры в Положение о СУОТ. Однако при этом рекомендуется сделать соответствующую ссылку в положении о СУОТ.

СЛАЙД 5

В соответствии с Типовым положением о СУОТ с целью организации процедуры обеспечения работников СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет):

- порядок выявления потребности в обеспечении работников СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами;
- порядок обеспечения работников СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами, включая организацию учета, хранения, дезактивации, химической чистки, стирки и ремонта СИЗ;
- перечень профессий (должностей) работников и положенных им средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

В целях выявления потребности в обеспечении работников СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами работодателем определяются наименование, реквизиты и содержание типовых норм выдачи работникам СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств, применение которых обязательно.

Соответственно, в ходе проверки организации данной процедуры государственный инспектор труда может проверить у работодателя следующие локальные нормативные акты:

- нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам организации;
- приказ об обеспечении работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ;
- личные карточки выдачи работникам СИЗ.

Еще раз обращаю внимание на то, что описываемая работодателем процедура должна соответствовать требованиям действующих нормативных правовых актов:

- **приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;**

- приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

СЛАЙД 6

Требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ установлены Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н (далее - Правила).

Данные Правила распространяются на работодателей - юридических и физических лиц *независимо* от их организационно-правовых форм и форм собственности (п. 2).

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки.

Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам. Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ, форма которой приведена в приложении к Правилам (п. 13).

Не стоит забывать, что СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

Согласно утвержденной форме в личной карточке учета выдачи СИЗ, в числе прочих, должны быть указаны:

- на лицевой стороне - наименование типовых (типовых отраслевых) норм, по которым предусмотрена выдача СИЗ, наименование СИЗ, пункт типовых норм и др. (*информация на слайде*).

СЛАЙД 7

- на оборотной стороне личной карточки - наименование СИЗ, номер сертификата или декларации, др. сведения (*информация на слайде*).

В частности, одно из распространенных **нарушений**, выявляемых Инспекцией при проверке, заключается в том, что в личных карточках учета выдачи СИЗ работников отсутствует информация о типовых нормах, в соответствии с которыми предусмотрена выдача СИЗ, не указаны номер сертификата или декларации соответствия.

Личная карточка учета выдачи СИЗ обычно оформляется в бумажном виде. Однако Правилами также предусмотрено, что работодатель вправе использовать электронную форму с обязательной персонификацией работника (абз. 4, 5 п. 13).

Электронная учетная карточка должна соответствовать установленной форме личной карточки учета выдачи СИЗ, но вместо личной подписи работника указываются номер и дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника (абз. 4 п. 13 *Правил обеспечения СИЗ*).

Выдачу СИЗ и их сменных элементов простой конструкции, которые не требуют проведения дополнительного инструктажа, работодатель вправе организовать посредством автоматизированных систем выдачи. При использовании такого оборудования необходимо обеспечить персонификацию работника и автоматическое занесение информации о выданных СИЗ в его электронную карточку учета выдачи СИЗ (абз. 6 п. 13 *Правил*).

СЛАЙД 8

Предоставление работникам СИЗ, в том числе приобретенных работодателем во временное пользование по договору аренды, осуществляется **в соответствии с Типовыми нормами** бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда (п. 5).

По общему правилу следует руководствоваться **Типовыми нормами** бесплатной выдачи СИЗ, **соответствующими виду деятельности работодателя** (п. 14).

При отсутствии профессий и должностей в соответствующих типовых нормах работодатель выдает работникам СИЗ, предусмотренные Типовыми нормами для работников **сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики**.

В свою очередь, при отсутствии профессий и должностей в этих типовых нормах - Типовыми нормами для работников, **профессии (должности) которых характерны для выполняемых работ**.

Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ и другие виды СИЗ, предусмотренные соответствующими типовыми нормами для совмещаемой профессии

(совмещаемому виду работ) с внесением отметки о выданных СИЗ в личную карточку учета выдачи СИЗ (*п. 17*).

Согласно разъяснению Минтруда Типовые нормы определяют минимальные требования к перечню СИЗ, выдаваемых для защиты от вредных и (или) опасных производственных факторов, поэтому выдавать работникам предусмотренные типовыми нормами СИЗ не в полном объеме не допускается.

Работодатель вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников) и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, **улучшающие** по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (*п. 6 Правил*).

Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов проведения специальной оценки условий труда и с учетом мнения соответствующего профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников СИЗ.

Работодатель вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного уполномоченного работниками представительного органа) заменять один вид предусмотренных типовыми нормами СИЗ аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов (*п. 7 Правил*).

Все приобретаемые и выдаваемые работникам СИЗ проходят обязательную сертификацию или декларирование соответствия.

Не разрешается приобретать (в том числе арендовать) СИЗ и выдавать их работникам в следующих случаях (*п. 8 Правил обеспечения СИЗ*):

- отсутствие декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия СИЗ законодательно установленным требованиям безопасности;
- истечение срока действия декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия;
- отсутствие санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации дерматологических СИЗ.

СЛАЙД 9

В соответствии с разъяснением Минтруда (*письмо от 20.09.2016 N 15-2/ООГ-3388*) под **особыми температурными условиями** следует понимать ежегодные сезонные изменения температуры и особенности производственного

процесса (охлаждающий, нагревающий микроклимат в помещении, который определяется по результатам спецоценки условий труда), а под **загрязнением** - общие производственные загрязнения рабочих помещений, элементов производственного оборудования и др.

Работодатель обязан информировать всех работников о полагающихся им СИЗ.

Так, при проведении вводного инструктажа работник должен быть ознакомлен с:

- Межотраслевыми правилами обеспечения работников СИЗ;
- Типовыми нормами выдачи СИЗ, соответствующими профессии и должности работника.

В соответствии со ст. 220 ТК РФ, п.11 Правил обеспечения СИЗ в случае необеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанных с загрязнением, СИЗ в соответствии с законодательством Российской Федерации **работник вправе отказаться** от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель **не имеет права требовать** от работника их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

СЛАЙД 10

Сроки пользования СИЗ определены в Типовых нормах и исчисляются со дня их фактической выдачи работникам.

При этом, согласно разъяснению Минтруда, каких-либо требований, связанных с продлением сроков пользования СИЗ в зависимости от времени выполнения работ, законодательством не предусмотрено (*письмо от 02.11.2016 № 15-2/ООГ-3886*),

Напомню, что в п. 22 Правил обеспечения СИЗ перечислены условия, при которых СИЗ, возвращенные по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, можно продолжать использовать.

СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт). Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа СИЗ устанавливаются уполномоченным работодателем должностным лицом или комиссией по охране труда организации (при наличии) и фиксируются в личной карточке учета выдачи СИЗ (п. 22 Правил).

Минтруд России разъясняет, что в любом случае срок носки таких СИЗ **не должен превышать срока хранения (для СИЗ, теряющих при хранении защитные свойства) или годности, гарантийного срока**, которые

предусмотрены маркировкой, наносимой на упаковку изделия, и эксплуатационной документацией к СИЗ.

СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных условиях, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются работодателю для организованного хранения до следующего сезона.

Время пользования указанными видами СИЗ в зависимости от местных климатических условий устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников).

В сроки носки СИЗ, применяемых в особых температурных условиях, включается время их организованного хранения.

На работодателя также возложена обязанность по обеспечению ухода за СИЗ, их хранению, по своевременной химчистке, стирке, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживанию, обеспыливанию, сушке, а также по ремонту и замене.

В целях надлежащего исполнения данной обязанности работодатель может выдавать работнику по два комплекта соответствующих СИЗ с удвоенным сроком пользования (*п. 30 Правил*).

СЛАЙД 11

Несколько слов об организации обеспечения работников **смывающими и обезвреживающими средствами**.

Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н утверждены:

- Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств. *Эти средства выдаются один раз в месяц в соответствующем количестве в зависимости от вида выполняемых работ и производственных факторов.*

- Стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Данным Стандартом определяется Порядок выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Стандарт безопасности распространяется на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

В п.п. 15 - 18, 20 - 22 Стандарта безопасности перечислены работы и производственные факторы, при которых выдаются определенные виды

сmyвающих и (или) обезвреживающих средств (защитные, очищающие, средства восстанавливающего действия).

Также как и СИЗ выдаваемые сmyвающие и (или) обезвреживающие средства должны пройти сертификацию или декларирование соответствия (п. 8).

Подбор и выдача указанных средств по общему правилу осуществляется с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда (п. 12).

Вместе с тем, в соответствии с разъяснением Минтруда России (*письмо от 29.04.2016 № 15-2/ООГ-1698*), если работник выполняет работы, включенные в Типовые нормы, то ему должны быть выданы соответствующие сmyвающие и (или) обезвреживающие средства независимо от результатов проведения специальной оценки условий труда. Минтруд России также указывает на недопустимость уменьшения работодателем норм выдачи работникам названных средств, установленных Типовыми нормами.

Если работник совмещает должности, по которым предусмотрена бесплатная выдача сmyвающих и (или) обезвреживающих средств, то такие средства выдаются ему согласно Типовым нормам в зависимости от наименования выполняемых работ и перечня производственных факторов на рабочем месте. При совмещении должностей и выполнении работ, для которых Типовыми нормами определен один и тот же вид средств, достаточно выдать работнику их наибольшую норму. *Данные выводы приведены в письме Минтруда России от 29.09.2016 N 15-2/ООГ-3452.*

Нормы выдачи сmyвающих и (или) обезвреживающих средств, содержащиеся в Типовых нормах, рассчитаны исходя из полной занятости работника. Следовательно, работнику, принятому на 0,5 ставки, нужно выдавать средства в объеме 50 процентов от указанного в Типовых нормах количества. Другими словами, средства должны выдаваться один раз в два месяца. *Такие разъяснения приведены в письме Минтруда России от 29.09.2016 N 15-2/ООГ-3452.*

Отметим, что офисным работникам (бухгалтерам, экономистам и др.) выдавать сmyвающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н не требуется, поскольку их работа не связана даже с легкосmyваемыми загрязнениями. Данная позиция отражена в письме Минтруда России от 06.05.2016 N 15-2/ООГ-1752.

Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача сmyвающих и (или) обезвреживающих средств, составляются и утверждаются в соответствии с п. 13 Стандарта безопасности.

В трудовом договоре работника или локальном нормативном акте работодателя следует закрепить нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств. Работника нужно с ними ознакомить. Необходимые сведения предоставляются ему в письменном виде любым удобным способом: на бумаге или в электронной форме (*п. 9 Стандарта безопасности*).

Выдача работнику смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться в личной карточке учета выдачи таких средств под подпись. Данное требование не относится лишь к средствам указанным в п. 7 Типовых норм средств (*мыло или жидкие моющие средства - для работ, связанных с легкосмываемыми загрязнениями*).

СЛАЙД 12

Наконец, думаю, можно сказать также об административной ответственности за нарушение требований охраны труда (*ст. 5.27.1 КоАП*).

Техническим регламентом Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты» СИЗ классифицируются по степени риска причинения вреда работнику:

1) **1 класс** - СИЗ простой конструкции, применяемые в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, которые подлежат декларированию соответствия;

2) **2 класс** - СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, которые подлежат обязательной сертификации.

К СИЗ 2 класса защиты, в числе прочих, относятся СИЗ головы (каска защитная), одежда специальная сигнальная повышенной видимости, а также СИЗ дерматологические (защитные средства: гидрофильного, гидрофобного, комбинированного действия от воздействия низких температур, ветра от воздействия ультрафиолетового излучения, от воздействия биологических факторов: насекомых, микроорганизмов; очищающие средства: кремы, пасты, гели; регенерирующие, восстанавливающие средства - кремы, эмульсии).

В соответствии с ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ необеспечение работников СИЗ 2 класса защиты (об этом указано в примечании) влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц, а также на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 20 до 30 тыс. рублей;

- на юридических лиц - от 130 до 150 тыс. рублей.

В свою очередь, в соответствии с ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в

федеральных законах и иных нормативных правовых актах, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 - 4 настоящей статьи, влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на должностных лиц, а также на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 2 до 5 тыс. рублей;

- на юридических лиц - от 50 до 80 тыс. рублей.

Таким образом, за необеспечение работников СИЗ 2 класса предусмотрена ответственность по ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ, а за необеспечение СИЗ 1 класса - ответственность по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Справочно:

В соответствии с разъяснением Роструда (письмо от 28.11.2016 № ПГ/31983-03-3), если работодатель привлекается к административному наказанию в виде штрафа по ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП, то работодатель несет ответственность за каждое установленное нарушение. В свою очередь, если работодатель привлекается к административному наказанию по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП, ответственность работодателя не находится в зависимости от количества работников, чьи трудовые права были нарушены.

В случае повторного совершения аналогичных правонарушений работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ (информация представлена на слайде).

Обращаю внимание, что в соответствии ч. 3 ст. 2.1 КоАП РФ назначение административного наказания юридическому лицу не освобождает от административной ответственности за данное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к административной или уголовной ответственности физического лица не освобождает от административной ответственности за данное правонарушение юридическое лицо.

За 12 месяцев 2019 года за различные нарушения требований охраны труда по ст. 5.27.1 КоАП РФ Гострудинспекцией было наложено штрафов на сумму **более 15 млн. руб.**, из которых сумма штрафов по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ составила **5,148 млн. руб.**, по ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ - **1,625 млн. руб.**

Суммы, на мой взгляд, немаленькие.

СЛАЙД 13

В завершение выступления я перечислю **типичные нарушения** в части обеспечения работников СИЗ, допускаемые работодателями и в дальнейшем выявляемые Гострудинспекцией в результате проверок:

- отсутствие процедуры обеспечения работников СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами в системе СУОТ организации;

- отсутствие у работодателя вообще Порядка обеспечения работников СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами;

- не обеспечение работников СИЗ в соответствии с Типовыми нормами, выдача СИЗ работникам не в полном объеме;
- несвоевременное обеспечение работников СИЗ, нарушение сроков выдачи (замены) СИЗ,
- не обеспечение организации ухода за СИЗ (хранение, стирка, сушка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание);
- не ознакомление работников с Правилами обеспечения работников СИЗ, с Типовыми нормами выдачи СИЗ, соответствующими профессии и должности работника, с Правилами их использования (применения).
- нарушение порядка учета выдачи СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств;
- нарушения в части оформления и ведения личных карточек учета выдачи СИЗ;
- указание в локальных нормативных актах, включая карточки учета выдачи СИЗ, ссылки на несуществующие, либо на утратившие силу нормативные правовые акты и др.

Данный список не является окончательным

С учетом действующих на сегодняшний день штрафов и других мер ответственности, работодателям должно быть выгоднее создавать безопасные условия труда для своих работников, добросовестно выполнять возложенные на них законодательством обязанности в области охраны труда, чем расплачиваться за их нарушение или невыполнение.

СЛАЙД 14

На этом я заканчиваю свое выступление.

Надеюсь, что представленная мной информация будет для Вас полезной.

СЛАЙД 15

В порядке информирования сообщаю, что данная информация будет размещена на сайте Гострудинспекции (git51.rostrud.ru)

- *Деятельность /*
- *Профилактика нарушений (внизу, справа) /*
- *Публичные обсуждения /*
- *Обсуждения правоприменительной практики ГИТ в Мурманской области за IV квартал 2019 года*

В завершение своего выступления, желаю всем присутствующим успешной, плодотворной, а самое главное, безопасной работы и всего самого наилучшего!