

Тема 2: Организация управления охраной труда на предприятии.
Учебные вопросы:

1. Основные элементы системы управления охраной труда.
2. Требования охраны труда к рабочим местам и гарантии работников на безопасный труд



Введение.

ОАО «РЖД» – российский государственный холдинг, являющийся важнейшим оператором национальной сети железных дорог и входящий в тройку мировых лидеров среди железнодорожных компаний.

Система управления охраной труда (СУОТ) на железных дорогах России складывалась многими десятилетиями. Так, еще архивный документ, подписанный императором Николаем I 19 марта 1844 г., предписывает перед началом строительства первой русской железнодорожной магистрали Санкт-Петербург — Москва (ныне — Октябрьская железная дорога) создать особое полицейское управление с назначением старших офицеров в каждой дирекции железной дороги. Вновь образуемое управление должно было осуществлять контроль за бытовыми условиями рабочих, организацией питания и прохождением профилактических медицинских осмотров. В связи с этим можно констатировать, что СУОТ на отечественных железных дорогах функционирует уже более 170 лет.

1. Основные элементы системы управления охраной труда.

Система управления охраной труда на предприятии - это совокупность мероприятий охраны труда, методов и средств управления, направленных на организацию деятельности по обеспечению безопасности, сохранения здоровья и работоспособности человека в процессе труда.

Основные элементы СУОТ в ОАО «РЖД» определены распоряжением от 28.12.2012 №2744р «Об утверждении стандарта ОАО «РЖД» «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД». Общие положения» (в ред. расп. от 16.10.2013 №2207р) и включают в себя: 1) политику в области охраны труда; 2) организацию работ по охране труда; 3) основные функции по осуществлению политики ОАО "РЖД" в области охраны труда, достижению целей и решению задач СУОТ; 4) оценку состояния охраны труда и эффективности функционирования СУОТ; 5) совершенствование СУОТ.

Основные элементы системы управления охраной труда в ОАО "РЖД" показаны на рисунке 1.

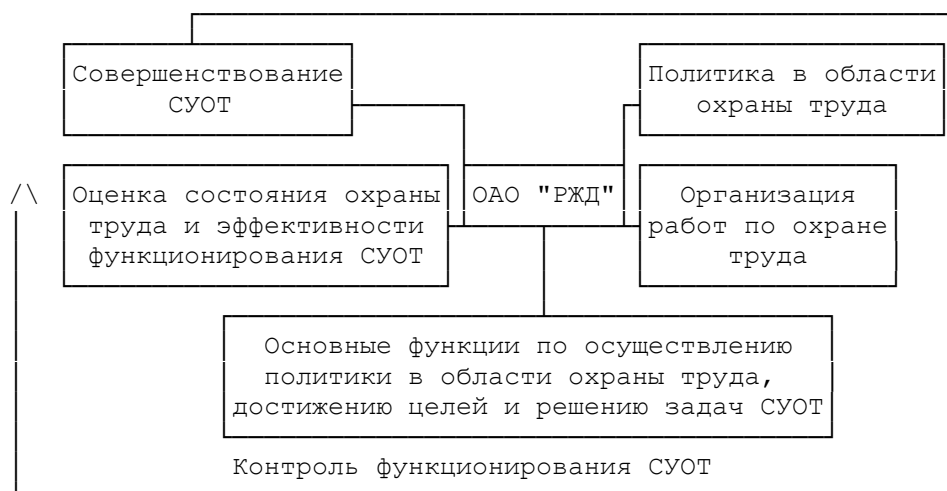


Рис. 1. Основные элементы системы управления ОТ в ОАО "РЖД".

Руководители филиалов и структурных подразделений ОАО "РЖД", главные инженеры или заместители руководителей, ведающие вопросами охраны труда, обеспечивают внедрение и функционирование СУОТ и ее основных элементов в соответствии с настоящим стандартом.

При функционировании и совершенствовании СУОТ следует систематически:

- определять и устанавливать приоритеты основных направлений политики в области охраны труда;
- устанавливать цели и задачи СУОТ на определенный период времени;
- совершенствовать организационную структурную схему управления охраной труда;
- разрабатывать планы и программы для реализации принятой политики в области охраны труда и достижения поставленных целей и задач;
- определять перечень нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, распространяющихся на ОАО "РЖД", разрабатывать, пересматривать и своевременно вносить соответствующие изменения в нормативные документы по охране труда ОАО "РЖД";
- выявлять опасные и вредные производственные факторы, оказывающие наиболее существенные воздействия на условия и охрану труда работников;
- проводить оценку и управление профессиональными рисками.

Политика в области охраны труда ОАО "РЖД" построена на основе государственной политики в области охраны труда, установленной ст. 210 ТК РФ с учетом специфики производственной деятельно-

сти и включает в себя основные направления политики, основные цели и задачи, участие работников в управлении охраной труда.

Основные направления политики в области охраны труда ОАО "РЖД":

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников в процессе производственной деятельности;

- соблюдение международных договоров, федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, требований нормативных документов ОАО "РЖД" по охране труда, а также выполнение коллективных договоров и программ улучшения условий и охраны труда;

- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников и информирование их в области охраны труда;

- координация деятельности филиалов и структурных подразделений ОАО "РЖД" и взаимодействие их с дочерними обществами по вопросам охраны труда;

- разработка и внедрение прогрессивных и безопасных технических средств, оборудования и технологических процессов, средств механизации и автоматизации, направленных на вывод работников из опасных зон, устранение ручного труда;

- организация проведения научных исследований и опытно-конструкторских разработок в области охраны труда и внедрение их результатов;

- обеспечение такого уровня охраны труда, при котором профессиональный риск возникновения несчастных случаев на производстве, аварий и профессиональных заболеваний минимален;

- обеспечение безопасных условий труда работников при перевозке грузов и пассажиров железнодорожным транспортом;

- непрерывное совершенствование СУОТ;

- развитие международного сотрудничества, формирование и поддержание высокого имиджа и репутации ОАО "РЖД" в вопросах охраны труда на российском и международном транспортных рынках.

В соответствии с основными направлениями политики в области охраны труда ОАО "РЖД" определяет основные цели и задачи для определенного периода времени с учетом выявленных опасностей и профессиональных рисков, результатов анализа производственного травматизма, профессиональных заболеваний, а также изменяющихся потребностей и приоритетов.

Политику в области охраны труда ОАО "РЖД" периодически анализируют, корректируют, оформляют документально, одобряют на заседании правления ОАО "РЖД" и доводят до сведения всех работников, конкретизируют в разделе "Улучшение условий и охраны труда" коллективного договора, а также количественно отражают в програм-

мах и планах мероприятий по улучшению условий и охраны труда и предусматривают необходимое финансирование для их реализации.

Основные цели СУОТ: 1) повышение эффективности управления охраной труда; 2) создание безопасных и благоприятных условий труда; 3) предупреждение и сокращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний; 4) снижение размера финансовых расходов и потерь от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; 5) привлечение к участию в управлении охраной труда работников и их представителей; 6) формирование корпоративной культуры охраны труда и пропаганда здорового образа жизни.

Основные задачи СУОТ: 1) обеспечение безопасности технологических процессов; 2) обеспечение безопасной эксплуатации производственного оборудования, железнодорожного подвижного состава и автотранспорта; 3) обеспечение безопасной эксплуатации зданий, строений и сооружений инфраструктуры; 4) улучшение условий труда работников; 5) обеспечение работников СИЗ, имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия (далее - сертифицированными СИЗ); 6) обеспечение санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием работников; 7) обучение работников по охране труда и совершенствование форм и методов обучения; 8) информационное обеспечение в области охраны труда; 9) проведение научных исследований в области охраны труда.

Работы по охране труда ОАО "РЖД" осуществляет с привлечением научно-исследовательских, проектно-конструкторских, обучающих и других организаций, а также отдельных специалистов в области охраны труда во взаимодействии с профсоюзными организациями.

Организация работ по охране труда предусматривает:

- разработку и совершенствование структуры управления охраной труда в ОАО "РЖД";
- установление обязанностей руководителей и специалистов ОАО "РЖД";
- установление порядка проведения работ подрядными организациями;
- установление порядка проведения работ на территориях и объектах сторонних организаций;
- установление порядка мотивации и стимулирования работников за работу по охране труда.

Совершенствование СУОТ осуществляют путем принятия управляющих и корректирующих воздействий на соответствующие элементы системы управления охраной труда.

Мероприятия по совершенствованию СУОТ и ее соответствующих элементов должны учитывать: 1) основные цели по охране труда; 2) результаты выявленных опасностей и оценки профессиональных рисков; 3) результаты расследования несчастных случаев на производстве

и профессиональных заболеваний, выявленных случаев ухудшения здоровья, болезней и других происшествий, связанных с производственной деятельностью; 4) результаты проверок, наблюдения, анализа, учета условий и охраны труда; 5) результаты анализа руководством эффективности функционирования СУОТ; 6) предложения по совершенствованию, поступающие от руководителей всех уровней управления, работников общества, включая членов комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда; 7) изменения в законодательных и нормативных правовых актах по охране труда; 8) новую информацию по улучшению условий и охраны труда и передовой опыт в области охраны труда других организаций.

По результатам анализа эффективности СУОТ принимают решения, направленные на ее совершенствование, которые оформляют протоколом совещания у старшего вице-президента, организующего работы по охране труда, протоколом заседания правления ОАО "РЖД" и при необходимости приказом, распоряжением ОАО "РЖД".

Руководители подразделений аппарата управления ОАО "РЖД", филиалов и структурных подразделений ОАО "РЖД" распорядительным документом назначают ответственных за выполнение решений совещания, заседания правления, приказа, распоряжения ОАО "РЖД" и организуют разработку мероприятий по выполнению принятых решений.

Руководствуясь Приказом Минтруда России от 19.08.2016 N 438н "Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда" (Зарегистрировано в Минюсте России 13.10.2016 N 44037), в ходе организации процедуры подготовки работников по охране труда работодатель учитывает необходимость подготовки работников, исходя из характера и содержания выполняемых ими работ, имеющейся у них квалификации и компетентности, необходимых для безопасного выполнения своих должностных обязанностей.

С целью организации процедуры управления профессиональными рисками работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет) порядок реализации следующих мероприятий по управлению профессиональными рисками: а) выявление опасностей; б) оценка уровней профессиональных рисков; в) снижение уровней профессиональных рисков.

Идентификация опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, и составление их перечня осуществляются работодателем с привлечением службы (специалиста) охраны труда, комитета (комиссии) по охране труда, работников или уполномоченных ими представительных органов.

В качестве опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, работодатель исходя из специфики своей деятельности вправе рассматривать любые из следующих: а) механические; б) элек-

трические; в) термические; г) связанные с воздействием микроклимата и климатические; д) из-за недостатка кислорода в воздухе; е) барометрические; ж) связанные с воздействием химического фактора; з) связанные с воздействием аэрозолей преимущественно фиброгенного действия; и) связанные с воздействием биологического фактора; к) связанные с воздействием тяжести и напряженности трудового процесса; л) связанные с воздействием шума; м) связанные с воздействием вибрации; н) связанные с воздействием световой среды; о) связанные с воздействием неионизирующих излучений; п) связанные с воздействием ионизирующих излучений; р) связанные с воздействием животных; с) связанные с воздействием насекомых; т) связанные с воздействием растений; у) утопления; ф) расположения рабочего места; х) связанные с организационными недостатками; ц) пожара; ч) обрушения; ш) транспорта; щ) связанная с дегустацией пищевых продуктов; э) взрыва; ю) связанные с применением средств индивидуальной защиты.

При рассмотрении перечисленных в п. 35 настоящего Типового положения опасностей работодателем устанавливается порядок проведения анализа, оценки и упорядочивания всех выявленных опасностей исходя из приоритета необходимости исключения или снижения уровня создаваемого ими профессионального риска и с учетом не только штатных условий своей деятельности, но и случаев отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями.

Методы оценки уровня профессиональных рисков определяются работодателем с учетом характера своей деятельности и сложности выполняемых операций. Допускается использование разных методов оценки уровня профессиональных рисков для разных процессов и операций.

При описании процедуры управления профессиональными рисками работодателем учитывается следующее: а) управление профессиональными рисками осуществляется с учетом текущей, прошлой и будущей деятельности работодателя; б) тяжесть возможного ущерба растет пропорционально увеличению числа людей, подвергающихся опасности; в) все оцененные профессиональные риски подлежат управлению; г) процедуры выявления опасностей и оценки уровня профессиональных рисков должны постоянно совершенствоваться и поддерживаться в рабочем состоянии с целью обеспечения эффективной реализации мер по их снижению; д) эффективность разработанных мер по управлению профессиональными рисками должна постоянно оцениваться.

К мерам по исключению или снижению уровней профессиональных рисков относятся: а) исключение опасной работы (процедуры); б) замена опасной работы (процедуры) менее опасной; в) реализация инженерных (технических) методов ограничения риска воздей-

ствия опасностей на работников; г) реализация административных методов ограничения времени воздействия опасностей на работников; д) использование средств индивидуальной защиты; е) страхование профессионального риска.

Для **организации контроля** функционирования СУОТ работодатель определяет порядок реализации мероприятий, обеспечивающих: а) оценку соответствия состояния условий и охраны труда требованиям охраны труда, соглашениям по охране труда, подлежащим выполнению; б) получение информации для определения результативности и эффективности процедур; в) получение данных, составляющих основу для принятия решений по совершенствованию СУОТ.

Работодатель исходя из специфики своей деятельности определяет основные виды контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур, к которым можно отнести: а) контроль состояния рабочего места, применяемого оборудования, инструментов, сырья, материалов, выполнения работ работником в рамках осуществляемых технологических процессов, выявления профессиональных рисков, а также реализации иных мероприятий по охране труда, осуществляемых постоянно, мониторинг показателей реализации процедур; б) контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер выполнения: оценка условий труда работников, подготовка по охране труда, проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований; в) учет и анализ аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, а также изменений требований охраны труда, соглашений по охране труда, подлежащих выполнению, изменений или внедрения новых технологических процессов, оборудования, инструментов, сырья и материалов; г) контроль эффективности функционирования СУОТ в целом.

Для повышения эффективности контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур на каждом уровне управления работодатель вводит ступенчатые формы контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур, а также предусматривает возможность осуществления общественного контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур.

Результаты контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур оформляются работодателем в форме акта.

Обучение работников по охране труда обеспечивают (п.5.2.9 СУОТ):

- проведением вводных инструктажей с работниками, принимаемыми на работу;
- проведением с работниками первичных инструктажей на рабочем месте, повторных, внеплановых и целевых инструктажей;

- проведением обучения по охране труда в обучающих организациях руководителей подразделений ОАО "РЖД", их заместителей, ведающих вопросами охраны труда, специалистов по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов, членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда и других специалистов, осуществляющих руководство и контроль за проведением работ;

- проведением обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда у руководителей и специалистов подразделений ОАО "РЖД" в самом подразделении, имеющем комиссию по проверке знаний;

- проведением обучения работников рабочих профессий при профессиональной подготовке, переподготовке и обучении их вторым профессиям;

- проведением обучения и проверки знаний работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте;

- проведением обучения по охране труда при технической учебе и повышении квалификации работников;

- изучением правил пожарной безопасности, проведением противопожарных и противоаварийных тренировок для отдельных категорий работников;

- проведением обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим;

- организацией и оборудованием кабинетов, уголков и стендов по охране труда, вагонов охраны труда;

- приобретением обучающих автоматизированных комплексов, созданием и приобретением видеофильмов, мультимедийных обучающих программ по вопросам охраны труда;

- приобретением плакатов, учебных макетов и тренажеров.

Все работники обязаны проходить обучение по охране труда и проверке знания требований охраны труда (ч.1 ст.225 ТК РФ).

Порядок обучения по ОТ и проверки знаний требований ОТ утвержден постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29.

Организация обучения в филиалах ОАО «РЖД» осуществляется в соответствии с СТО «РЖД» 1.15.011-2015 «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД». Организация обучения», утв. распоряжением ОАО «РЖД» от 25.12.2015 №3081р.

Приказом Росстандарта от 09.06.2016 № 600-ст с 01.03.2017 введен новый ГОСТ 12.0.004-2015 "Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения", который принят взамен ГОСТ 12.0.004-90. В силу того, что данный ГОСТ является документом добровольного применения, он не может заменить документ № 1/29 и поэтому носит рекомендательный характер по организации обучения, начиная с программы обучения, где расписана каждая тема и с учетом современного развития обучающих техноло-

гий. Наряду с традиционным аудиторным обучением (лекции, семинары, практические занятия, тренинги, лабораторные занятия) рекомендованы и другие формы: "аудиторное" обучение за компьютерным обучающим комплексом; дистанционное обучение; получение навыков и выработка устойчивых приемов правильного безопасного выполнения трудовых операций на тренажерах и (или) на учебных рабочих местах; проверка (и самопроверка) полученных и остаточных знаний, в том числе тестирование при помощи компьютерных средств; проверка (и самопроверка) полученных умений и навыков, в том числе в деловых играх и (или) при помощи тренажеров и манекенов».

Для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда.

Помимо этого, работодатель обязан организовать в течение месяца после приема на работу обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу.

Обучение по ОТ проводится при подготовке работников рабочих профессий, переподготовке и обучении их другим рабочим профессиям, а также в случае перерыва по виду работ более года.

При работе во вредных и опасных условиях труда, работники допускаются к самостоятельной работе после обучения, стажировки на рабочем месте и сдачи экзамена. Для работников, занятых на работах с повышенными требованиями безопасности труда, дополнительно проводят дублирование и проверку знания в комиссии подразделения.

Работодатель также организует проведение обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим.

По своему характеру **инструктажи по охране труда** подразделяются на: вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой.

Вводный инструктаж проводится до начала трудовой деятельности: со всеми принятыми на работу; лицами, командированными в подразделение сторонними подразделениями (кроме работников, переводимых из одного производственного подразделения в другое); с обучающимися, проходящими в организации производственную практику; другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя и находящимися на подконтрольной ему территории.

Вводный инструктаж проводит специалист по охране труда, а при отсутствии у работодателя службы охраны труда – работник, прошедший обучение и проверку знаний по охране труда. Вводный инструктаж, как правило, проводят в кабинете охраны труда, кабинете

технической учебы или специально оборудованном помещении с использованием технических средств обучения и наглядных пособий (плакатов, макетов, моделей, видеофильмов, компьютерных программ).

Программа вводного инструктажа предусматривает информирование работника об организации, особенностях производственной деятельности, о его обязанностях в области охраны труда, ответственности, общих правилах поведения работников на территории организации и другие вопросы, связанные с безопасностью на производстве.

Первичный на рабочем месте проводится непосредственным руководителем работ до начала самостоятельной работы со всеми вновь принятыми на работу или с работниками, которым поручается выполнение новой для них работы. Первичный инструктаж проводится с целью получения конкретных знаний для безопасного выполнения производственного задания с использованием инструкций по охране труда. От первичного и всех последующих инструктажей освобождаются лица, не связанные с обслуживанием, испытанием, наладкой оборудования и инструментом.

Повторный инструктаж проводят со всеми работниками в целях закрепления полученных знаний не реже одного раза в шесть месяцев, а работниками, обслуживающими оборудование повышенной опасности – не реже одного раза в три месяца. Повторный инструктаж проводится по программам, установленным для проведения первичного инструктажа.

Внеплановый инструктаж проводится:

- при введении в действие новых или внесении изменений в нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда, связанные с исполнением должностных (функциональных) обязанностей работника, а также в соответствующие локальные нормативные акты работодателя;
- при изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструментов, сырья, материалов, возникновении других обстоятельств, оказывающих влияние на безопасность работников;
- при нарушении работниками требований охраны труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления или привели к тяжким последствиям (несчастный случай на производстве, авария, крушение, взрыв, пожар, отравление);
- по требованию должностных лиц органов государственного надзора (контроля);
- по решению работодателя (или уполномоченного им лица);
- перед началом работы после перерыва в работе более 60 дней, а для работ с дополнительными (повышенными) требованиями безопасности - более 30 дней.

Целевой инструктаж проводится перед выполнением работ на железнодорожных путях или вблизи подвижного состава; разовых работ не по специальности (погрузочно-разгрузочные работы, уборка территории и т.д.); ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф; работ по наряду-допуску, разрешению или другим специальным документам; при проведении массовых мероприятиях.

Первичный, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводит руководитель структурного подразделения или непосредственный руководитель (производитель) работ, прошедший специальное обучение по охране труда и проверку знания и на которого приказом работодателя возложены обязанности по проведению инструктажей на рабочем месте.

Проведение первичного, повторного, внепланового и целевого инструктажей по охране труда регистрируется в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте.

Вместе с первичным инструктажом работодатель (уполномоченное им лицо) для всех поступающих на работу, а также работников, переводимых на другую работу в течение месяца проводит **обучение безопасным методам и приемам выполнения работ** (за исключением работников, освобожденных от первичного инструктажа).

Для лиц, поступающих на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда, проводится **стажировка на рабочем месте** под руководством работника, прошедшего обучение по охране труда и на которого приказом работодателя (уполномоченного им лица) возложены обязанности по проведению стажировки. Завершается стажировка сдачей устных экзаменов, после чего осуществляется допуск к самостоятельной работе. Прежний ГОСТ, действующий до 01.03.2017 года, рекомендовал проводить стажировку от 2 до 12 смен. Новый ГОСТ увеличил эту продолжительность от 3 до 19 смен, а работником без опыта и квалификации, подлежащим профессиональному обучению, стажировка может быть установлена до 6 месяцев.

Для работников, занятых на работах, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда, проводят обучение безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой и дублированием.

Обучение методам и приемам оказания **первой помощи пострадавшим на производстве** организуется работодателем в рамках вводного инструктажа не позднее 1-го месяца после приема на работу. Периодическое обучение оказанию первой помощи пострадавшим проводится не реже 1 раза в год.

Очередную проверку знания требований охраны труда у работников, занятых на работах, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда, проводят в комиссиях подразделений и в сроки, установленные соответствующими правилами, утвержденными федеральными органами исполнительной власти, для конкретного вида работ, с участием специалиста по охране труда, но не реже 1 раза в 3 года.

Требования стандарта, утв. расп. №3081р, не заменяют требований проведения инструктажа, подготовки, обучения, проверки знания и аттестации работников, установленных нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти в области промышленной, экологической, энергетической безопасности, безопасности движения и других областях производственной деятельности, а также нормативными документами ОАО "РЖД" по электрической безопасности СТО РЖД 15.013-2011 (раздел 5), промышленной безопасности СТО РЖД 1.15.008, пожарной безопасности СТО РЖД 1.15.010.

С 1 января 2014 года все организации вместо аттестации рабочих мест обязаны проводить **специальную оценку условий труда (СОУТ)**. Завершить специальную оценку нужно до 31 декабря 2018 года. Цели СОУТ: выявить на рабочих местах вредные или опасные производственные факторы; оценить их воздействие на работника; определить степень отклонения полученных значений от установленных нормативов; оценить эффективность применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Порядок процедуры оценки условий труда прописан в Законе от 28 декабря 2013 г. [№ 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"](#). Методика проведения специальной оценки условий труда утверждена приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. [№ 33н](#).

По результатам проведения СОУТ устанавливают классы и подклассы условий труда на рабочих местах сотрудников (п. 2 ст. 3 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ). Периодичность проведения оценки: не реже чем один раз в пять лет. При выявлении аналогичных рабочих мест СОУТ достаточно провести в отношении 20 % от общего числа рабочих мест, но не менее двух. Затем полученные результаты можно применять ко всем выявленным аналогичным рабочим местам.

Классы условий труда

Условия труда по степени вредности и опасности подразделяют на **четыре класса**:

1 – оптимальные: условия, при которых сохраняется здоровье работника и высокий уровень работоспособности в течение всего рабочего дня (смены);

2 – допустимые: гигиенические нормативы не превышены, а работоспособность работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены);

3 – вредные: уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают установленные нормативы, в том числе:

- подкласс 3.1 – *вредные условия труда 1-й степени*: работоспособность работника восстанавливается при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены) и увеличивается риск повреждения здоровья;
- подкласс 3.2 – *вредные условия труда 2-й степени*: могут появиться начальные или легкие формы профзаболеваний (без потери профессиональной трудоспособности), возникающие после продолжительной экспозиции (часто 15 и более лет работы);
- подкласс 3.3 – *вредные условия труда 3-й степени*: могут возникнуть легкие и средние формы профзаболеваний (с потерей профессиональной трудоспособности);
- подкласс 3.4 – *вредные условия труда 4-й степени*: могут возникнуть тяжелые формы профзаболеваний (с потерей общей трудоспособности).

4 – опасные: вредные и (или) опасные производственные факторы воздействуют на работника в течение всего рабочего дня (смены) или какой-то его части и способны создать угрозу жизни, высокий риск развития острого профзаболевания.

Если по результатам СОУТ рабочее место будет отнесено к 1 или 2 классу (безопасные условия труда), то в последующем (т.е. через каждые 5 лет) специальную оценку по данным рабочим местам проводить не требуется. Если рабочему месту присвоен 4 класс, то на предприятии незамедлительно разрабатываются мероприятия по модернизации рабочего места с целью снижения воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и перевода его хотя бы в 3 класс. При невозможности - определяются необходимые СИЗ и ограничивается время пребывания работника на рабочем месте.

Работодатель обязан ознакомить работников с результатами СОУТ их рабочих мест под роспись в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета ее проведения. В этот срок не входят периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке.

В случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установ-

ленном соответствующим техническим регламентом, класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящей СОУТ, на одну степень в соответствии с утвержденной методикой.

Для работников, задействованных на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с "Положением о порядке разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда", утвержденным Постановлением Министерства труда РФ от 01.07.93 № 129 с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлением Министерства труда РФ от 28.03.94 №27 разрабатываются **инструкции по охране труда**. Они разрабатываются как для работников отдельных профессий, так и на отдельные виды работ.

Инструкция по охране труда должна содержать следующие разделы: 1) общие требования ОТ; 2) требования ОТ перед началом работы; 3) требования ОТ во время работы; 4) требования ОТ в аварийных ситуациях; 5) требования ОТ по окончании работы.

Инструкции должны пересматриваться не реже 1 раза в 5 лет (для работ с повышенной опасностью не реже 1 раза в 3 года) с внесением в них необходимых изменений и дополнений. Обязанность обеспечения правилами и инструкциями по охране труда работников предприятия и руководителей подразделений лежит на руководителе предприятия. Выдача инструкций руководителям подразделений (служб) должна производиться службой охраны труда с регистрацией в журнале учета выдачи инструкций.

У руководителя подразделения (службы) предприятия должен постоянно храниться комплект действующих в подразделении (службе) инструкций для работников всех профессий и по всем видам работ данного подразделения (службы), а также перечень этих инструкций, утвержденных руководителем предприятия. У каждого руководителя участка должен быть в наличии комплект действующих инструкций для работников, занятых на данном участке, по всем профессиям и видам работ.

Инструкции работникам могут быть выданы на руки под расписку в личной карточке инструктажа, либо вывешены на рабочих местах или участках, либо храниться в ином месте, доступном для работников. Местонахождение инструкций определяет руководитель подразделения (службы) с учетом необходимости обеспечения доступности и удобства ознакомления с ними.

Рабочая зона – пространство высотой до 2 м над уровнем пола или площадки, на которых находятся места постоянного или временного (непостоянного) пребывания работников.

Рабочим местом являются все места, где работник должен находиться или куда ему необходимо следовать в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Постоянное рабочее место – место, на котором работающий находится большую часть своего рабочего времени (более 50% или более 2 часов непрерывно). Если при этом работа осуществляется в различных пунктах рабочей зоны, постоянным рабочим местом считается вся рабочая зона (ГОСТ 12.1.005-88). Постоянные рабочие места неподвижны, располагаются на закреплённой производственной площади и оснащаются стационарными средствами труда: машинами, механизмами, инструментами. Предметы труда подаются непосредственно к рабочему месту.

Непостоянные или нестационарные рабочие места – места с территориально меняющимися рабочими зонами. Работник имеет не фиксированное рабочее место, а лишь очерченное пространство. За ним закрепляется только постоянное место явки – специальное помещение, где ведется учет прибытия и уход работника и контролируется его исполнительность.

Улучшение условий труда работников обеспечивают (п.5.2.6 СУОТ):

- периодической аттестацией рабочих мест по условиям труда, выявлением опасностей, оценкой профессиональных рисков и проведением мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с нормативными документами;
- периодическим контролем параметров опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах и устранением причин их возникновения;
- сокращением применения материалов и веществ, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов;
- содержанием в исправном состоянии средств коллективной защиты от опасных и вредных производственных факторов;
- контролем за соблюдением оптимальных режимов рабочего времени и времени отдыха работников;
- контролем за организацией и проведением обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников;
- применением средств коллективной защиты, имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия.

Владельцы инфраструктур, перевозчики, грузоотправители (отправители) и другие участники перевозочного процесса в пределах уста-

новленной законодательством РФ о железнодорожном транспорте компетенции обеспечивают: безопасные для жизни и здоровья пассажиров условия проезда; безопасность перевозок грузов, багажа и грузобагажа; безопасность движения и эксплуатации железнодорожного транспорта; экологическую безопасность (ФЗ от 10.01.2003 №17 «О железнодорожном транспорте в РФ» с изм. и доп.).

Требования охраны труда к производственным объектам изложены в ст. 215 ТК РФ. Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в т.ч. иностранного производства, должны не только соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда, но и иметь декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия. В силу ч. 5 ст. 215 запрещаются применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля и токсикологическая (санитарно-гигиеническая и медико-биологическая) оценка которых не производилась.

Производственные объекты размещаются с учетом соблюдения условий, обеспечивающих безопасное нахождение граждан, пользующихся услугами железнодорожного транспорта. С этой целью железнодорожные пути, станции, пассажирские платформы, а также другие, связанные с движением поездов и маневровой работой объекты железнодорожного транспорта при необходимости могут быть огорожены за счет средств владельцев инфраструктур. Места проведения работ ограждаются соответствующими сигналами и знаками в установленном порядке с информированием о проведении работ. На производственных объектах должно быть достаточное количество мест, оборудованных информационными знаками, для проезда и перехода через железнодорожные пути (Приказ Минтранса РФ от 08.02.2007 № 18).

Объекты, на территориях которых осуществляются производство, хранение, погрузка, транспортировка и выгрузка опасных грузов, должны быть удалены от железнодорожных путей общего пользования и расположенных на них зданий, строений, сооружений на расстояние, обеспечивающее безопасное функционирование железнодорожного транспорта.

Владельцы линий связи, электропередачи, нефте-, газо-, продуктопроводов и других пересекающих железнодорожные пути общего пользования или находящихся в непосредственной близости от них сооружений несут ответственность за обеспечение безопасности их функционирования и соблюдение установленных норм строительства и эксплуатации указанных сооружений.

В целях безопасности самих работников ж/д транспорта территории производственных объектов должны быть разбиты на технологические участки с закреплением ответственных лиц за безопасное содержание и производство работ на каждом конкретном участке, а также иметь подъезды, обеспечивающие безопасную транспортировку грузов, удобный ввод и вывод подвижного состава.

Во всех местах выхода работников из ворот и дверей в зону движения железнодорожного и автомобильного транспорта должны быть установлены предохранительные ограждения, вывешены предупредительные сигналы и знаки безопасности и установлены маршруты прохода работников к месту работ и обратно. Маршруты движения транспорта и людей должны быть изолированы друг от друга и обозначены знаками. Схемы маршрутов должны быть вывешены на видных местах. Дороги должны иметь бетонное, асфальтовое, песчано-гравийное или другое твердое покрытие и содержаться в чистоте, а в зимнее время очищаться от снега и льда и посыпаться песком. В местах пересечения пешеходных переходов с железнодорожными путями должны устраиваться настилы на уровне головок рельсов. Маршруты прохода по территории баз должны быть обозначены указательными знаками "Служебный проход". Все люки, обеспечивающие доступ к подземным коммуникациям, должны быть закрыты, а траншеи и канавы надежно ограждены и иметь переходные мостики с перилами высотой не менее 1,0 м.

Помещения должны быть обеспечены средствами пожаротушения по установленным нормам. Все углубления (каналы, приямки) в помещении должны закрываться заподлицо с полом специальными плитами, металлическими рифлеными листами или же иметь ограждения. Крыши, карнизы зданий и сооружений должны систематически очищаться от снега, льда и различных загрязнений. Производственные, вспомогательные и складские помещения должны быть оборудованы отоплением и вентиляцией.

Согласно ст. 223 ТК РФ обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях в организациях по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и помещения, специально предназначенные для психологической разгрузки.

Их компоновка, набор и состав зависят от принадлежности к группам производственного процесса, определенных СНиП. При проектировании и строительстве зданий должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие выполнение санитарно-эпидемиологических требований по охране здоровья людей и окружающей природной среды.

К **санитарно-бытовым помещениям** относятся: гардеробные; душевые; умывальные; туалеты; помещения для отдыха в рабочее

время; помещения для стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезвреживания специальной одежды и обуви.

Пропускная способность санитарно-бытовых помещений и устройств зависит от численности работающих.

Требования по созданию **комнат для приема пищи и отдыха в рабочее время** также установлены санитарными нормами. Пунктами 5.48 - 5.51 Свода правил СП 44.13330.2011 "Административные и бытовые здания. Актуализированная редакция СНиП 2.09.04-87", утвержденного Приказом Минрегиона России от 27.12.2010 N 782, предусмотрено, что при проектировании производственных предприятий в их составе должны быть предусмотрены столовые, рассчитанные на обеспечение всех работающих предприятий общим, диетическим, а по специальным заданиям - лечебно-профилактическим питанием. При численности работающих в смену более 200 человек необходимо предусматривать столовую, работающую, как правило, на полуфабрикатах, а при численности до 200 человек - столовую-раздаточную. При численности работающих в наиболее многочисленной смене до 30 человек следует предусматривать комнату приема пищи.

Помещения и места отдыха в рабочее время, а также помещения психологической разгрузки следует размещать, как правило, при гардеробных домашней одежды и здравпунктах.

При допустимых параметрах воздуха рабочей зоны в производственных помещениях и отсутствии контактов с веществами 1-го и 2-го классов опасности допускается предусматривать места отдыха открытого типа в виде площадок, расположенных в цехах на площадях, не используемых в производственных целях.

В помещениях для отдыха и психологической разгрузки при обосновании могут быть предусмотрены устройства для приготовления и раздачи специальных тонизирующих напитков, а также места для занятий физической культурой.

Уровень звукового давления в помещениях и на местах для отдыха, а также в помещениях психологической разгрузки не должен превышать 65 дБ.

В соответствии с законом от 21.07.1997 N 116-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О промышленной безопасности опасных производственных объектов" для **безопасной эксплуатации опасных производственных объектов** организация обязана руководствоваться следующими мерами:

- соблюдать положения настоящего ФЗ, других нормативных правовых актов, а также федеральных норм и правил в области промышленной безопасности;

- соблюдать требования обоснования безопасности опасного производственного объекта (п.4 ст.3);

- обеспечивать безопасность опытного применения технических устройств на опасном производственном объекте (п.3 ст.7);
- иметь лицензию на осуществление конкретного вида деятельности в области промышленной безопасности, подлежащего лицензированию в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- уведомлять федеральный орган исполнительной власти в области промышленной безопасности или его территориальный орган о начале осуществления конкретного вида деятельности при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля;
- обеспечивать укомплектованность штата работников опасного производственного объекта в соответствии с установленными требованиями;
- допускать к работе на опасном производственном объекте лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;
- обеспечивать проведение подготовки и аттестации работников в области промышленной безопасности;
- иметь на опасном производственном объекте нормативные правовые акты, устанавливающие требования промышленной безопасности, а также правила ведения работ на опасном производственном объекте;
- организовывать и осуществлять производственный контроль за соблюдением требований промышленной безопасности;
- создать систему управления промышленной безопасностью и обеспечивать ее функционирование;
- обеспечивать наличие и функционирование необходимых приборов и систем контроля за производственными процессами в соответствии с установленными требованиями;
- обеспечивать проведение экспертизы промышленной безопасности зданий, сооружений и технических устройств, применяемых на опасном производственном объекте, а также проводить диагностику, испытания, освидетельствование сооружений и технических устройств, применяемых на опасном производственном объекте, в установленные сроки и по предъявляемому в установленном порядке предписанию федерального органа исполнительной власти в области промышленной безопасности, или его территориального органа;
- предотвращать проникновение на опасный производственный объект посторонних лиц;
- обеспечивать выполнение требований промышленной безопасности к хранению опасных веществ;
- разрабатывать декларацию промышленной безопасности (ст.14);
- заключать договор обязательного страхования гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте;

- выполнять указания, распоряжения и предписания федерального органа исполнительной власти в области промышленной безопасности и его территориальных органов;

- приостанавливать эксплуатацию опасного производственного объекта в случае аварии или любого инцидента, влияющих на промышленную безопасность, ликвидировать их последствия, принимать участие в техническом расследовании причин и их профилактике.

Безопасную эксплуатацию производственного оборудования, железнодорожного подвижного состава и автотранспорта (п. 5.2.4. СУОТ) обеспечивают:

- соответствием производственного оборудования, железнодорожного подвижного состава и автотранспорта, а также технической документации государственным нормативным требованиям охраны труда, требованиям технических регламентов, национальных и межгосударственных стандартов, стандартов ОАО "РЖД" и других нормативных документов;

- проведением испытаний и технического освидетельствования эксплуатируемого железнодорожного подвижного состава и производственного оборудования;

- качественным техническим обслуживанием производственного оборудования, железнодорожного подвижного состава и автотранспорта, а также выполнением текущих, капитальных, плановых и других видов ремонтов в установленные сроки;

- заменой и модернизацией морально устаревшего и физически изношенного железнодорожного подвижного состава, автотранспорта, производственного оборудования, не обеспечивающих безопасных условий труда.

Степень воздействия железнодорожного транспорта на окружающую среду оценивают по уровню расходования природных ресурсов и уровню загрязняющих веществ, поступающих в природную среду регионов, где расположены предприятия ж.-д. транспорта. Все источники загрязнений окружающей среды по характеру функционирования делятся на стационарные и передвижные. Стационарными источниками являются локомотивные и вагонные депо, заводы по ремонту подвижного состава, пункты подготовки подвижного состава, котельные, пропарочно-пропиточные заводы. К передвижным источникам относятся магистральные и маневровые тепловозы, путевые и ремонтные машины, автотранспорт, промышленный транспорт, рефрижераторный состав, пассажирские вагоны и т.п. В свою очередь, стационарные источники по сложности и числу технологических процессов неравнозначны и могут создавать загрязнения не одного, а нескольких видов.

В целом, факторы воздействия объектов железнодорожного транспорта на окружающую среду можно классифицировать по следующим

признакам: механическое воздействие (твердые отходы, воздействие дорожной техники на почву); физическое (тепловое излучение, электромагнитные поля, ультра и инфразвук, вибрация, радиация); химическое (кислоты, щелочи, соли металлов, углеводороды, краски и растворители, пестициды); биологическое (макро и микроорганизмы, бактерии, вирусы); эстетическое (нарушение ландшафтов, осушение, заболачивание). Эти факторы могут действовать на природу долго-временно, сравнительно недолго, кратковременно и мгновенно.

Безопасность технологических процессов обеспечивают (п. 5.2.3 СУОТ):

- наличием технологической документации на выполняемые работы;
- соответствием технологических документов требованиям технических регламентов, национальных и межгосударственных стандартов, стандартов ОАО "РЖД", правил и норм по охране труда;
- оценкой безопасности технологических процессов, приведением их в соответствие с требованиями безопасности;
- соблюдением работниками технологических процессов, применением исправного инструмента и технологической оснастки;
- организацией рабочих мест в соответствии с требованиями правил и норм по охране труда;
- разработкой и внедрением новых безопасных технологических процессов, внедрением средств механизации и автоматизации, выводом работников из опасных зон;
- безопасным транспортированием, хранением и использованием опасных и вредных веществ;
- контролем параметров (предельно-допустимых уровней и концентраций) опасных и вредных производственных факторов.

Производственная санитария — система организационных и санитарно-технических средств, уменьшающих вредные производственные факторы, воздействие которых на работающих может приводить к заболеванию, снижению работоспособности. Производственная санитария рассматривает вопросы санитарного благоустройства, улучшения условий труда, предупреждения профессиональных заболеваний, а также охраны здоровья трудящихся. Анализ заболеваний показывает, что их число сокращается там, где наблюдается снижение предельно-допустимых концентраций (ПДК) вредных веществ в воздухе рабочей зоны. В более узком смысле под производственной санитарией понимают совокупность систем отопления и теплоснабжения, вентиляции и кондиционирования воздуха, защиты от шума, освещения, водоснабжения и канализации, очистки сточных вод и т. п. Требования к ним определены СанПиН 2.2.4.3359-16.

Отопление помещений производится в холодный период года с целью возмещения теплопотерь и поддержания температуры, отвечающей условиям теплового комфорта. Для работ на открытых площадках установлены следующие параметры метеорологических условий: для легких работ в летний период года оптимальная температура воздуха 22-25 °С, относительная влажность 60-40 %, скорость движения воздуха менее 0,2 м/с; для тяжелых работ в холодный и переходный периоды эти параметры соответственно равны 13-19 °С, 75 % и 0,5 м/с.

Вентиляция — регулируемый воздухообмен, а также сами устройства, которые его создают и обеспечивают санитарно-гигиенические условия. Основной источник вредных веществ, теплоты и влаги в производственных помещениях — технологический процесс. По вредности наиболее опасными на ж.-д. транспорте являются малярные работы, переработка полимеров, заливка баббита, зарядка аккумуляторов, сварка, а также работы в цехах щебеночных и шпалопропиточных заводов. Различают вентиляцию приточную, вытяжную, приточно-вытяжную, общеобменную, местную, естественную и механическую. На рабочих местах, где осуществляются операции с выделением теплоты или холода, применяют воздушные души с увлажнением (в первом случае) или с подогревом воздуха (во втором). Для задержания холодного воздуха у наружных ворот депо устраивают воздушно-тепловые завесы. Чистота воздуха и метеорологический режим в помещении периодически контролируются. **Кондиционирование** воздуха — создание в помещениях и транспортных средствах комфортных параметров воздушной среды. Местные кондиционеры устанавливают в кабинах локомотивов и путевых машин, в пассажирских вагонах.

Освещение — важный фактор обеспечения нормальных условий труда. Неудовлетворительное освещение утомляет зрение и организм работника в целом и может явиться причиной травматизма. Плохо освещенные опасные зоны, слепящие лампы, резкие тени вызывают потерю ориентации работающими. Условия работы локомотивных бригад требуют многократной переадаптации зрения, которая при недостатке искусственного освещения в кабине машиниста может приводить к утомлению глаз машиниста. На боковых окнах с внутренней стороны кабины установлены экраны, защищающие глаза машиниста и его помощника от слепящего воздействия солнечных лучей. В темное время суток в кабине включаются светильники общего и местного освещения.

Шум — нежелательный звук, характеризуемый уровнем (интенсивностью), спектром частот и временем действия, при определенных условиях оказывает вредное влияние на организм человека, вызывая преждевременное утомление, ослабление внимания, потерю бдительности. Кроме того, шум заглушает предупредительные звуковые сигналы и нарушает речевую связь. Поэтому шумы могут стать косвенной причиной несчастных случаев, особенно у работников, связанных с движением поездов, ремонтом ж.-д. пути, подвижного состава, контактной сети. Допустимые нормы уровня звука в производственных помещениях — 85 дБ, в пассажирских вагонах — 65 дБ. Снижение уровня шума в помещениях (кабинах) достигается за счет уменьшения активности источника шума, рациональной планировкой помещения, звукоизоляцией (стены, перекрытия, кожуха, кабины наблюдения), звукопоглощением, экранами, глушителями, виброизоляцией, вибропоглощением и др. Индивидуальные средства защиты (наушники, вкладыши) могут применять только работники, не связанные с движением поездов.

Защита от вредных веществ — предупреждение проникновения вредных веществ в организм человека через дыхательные пути, пищеварительную систему и кожный покров при работе на предприятиях ж.-д. транспорта, а также при погрузке, транспортировке и выгрузке грузов. Вредные вещества могут быть в виде паров, газов, аэрозолей. Воздействие вредных веществ на организм человека зависит от их токсичности, концентрации и времени действия, а вредность пыли возрастает при уменьшении размеров частиц.

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

Опасные и вредные производственные факторы (ГОСТ 12.0.003-74) подразделяются **по природе действия** на следующие группы: физические; химические; биологические; психофизиологические.

Физические: 1) движущиеся машины и механизмы; подвижные части производственного оборудования; передвигающиеся изделия, заготовки, материалы; разрушающиеся конструкции; обрушивающиеся горные породы; 2) повышенная запыленность и загазованность воздуха рабочей зоны; 3) повышенная или пониженная температура поверхностей оборудования, материалов; 4) повышенная или пониженная температура воздуха рабочей зоны; 5) повышенный уровень шума на рабочем месте; 6) повышенный уровень вибрации; 7) повышенный уровень инфразвуковых колебаний; 8) повышенный уровень

ультразвука; 9) повышенное или пониженное барометрическое давление в рабочей зоне и его резкое изменение; 10) повышенная или пониженная влажность воздуха; 11) повышенная или пониженная подвижность воздуха; 12) повышенная или пониженная ионизация воздуха; 13) повышенный уровень ионизирующих излучений в рабочей зоне; 14) повышенное значение напряжения в электрической цепи, замыкание которой может произойти через тело человека; 15) повышенный уровень статического электричества; 16) повышенный уровень электромагнитных излучений; 17) повышенная напряженность электрического поля; 18) повышенная напряженность магнитного поля; 19) отсутствие или недостаток естественного света; 20) недостаточная освещенность рабочей зоны; 21) повышенная яркость света; 22) пониженная контрастность; 23) прямая и отраженная блескость; повышенная пульсация светового потока; 24) повышенный уровень ультрафиолетовой радиации; 25) повышенный уровень инфракрасной радиации; 26) острые кромки, заусенцы и шероховатость на поверхностях заготовок, инструментов и оборудования; 27) расположение рабочего места на значительной высоте относительно земли (пола); 28) невесомость.

Химические: подразделяются:

** по характеру воздействия на организм человека:* токсические; раздражающие; сенсibilизирующие (вызывающие аллергические заболевания); канцерогенные (вызывающие развитие опухолей); мутагенные (действующие на половые клетки организма); влияющие на репродуктивную функцию (воспроизводство потомства);

** по пути проникания в организм человека через:* органы дыхания; желудочно-кишечный тракт; кожные покровы и слизистые оболочки.

Биологические: а) патогенные (т.е. паразитирующие по отношению к своему хозяину) микроорганизмы (бактерии, вирусы, риккетсии - бактериоподобные неподвижные микроорганизмы, вызывающие специфические инфекционные заболевания, спирохеты - микроорганизмы спирально-извилистой формы, вызывающие острые инфекционные заболевания, грибы, простейшие) и продукты их жизнедеятельности; б) макроорганизмы: растения (н.: хлорелла – одноклеточная зеленая водоросль) и животные (н.: фораминиферы -раковинные одноклеточные организмы или гельминты – паразитирующие черви).

Психофизиологические: а) физические перегрузки (статические; динамические); б) нервно-психические перегрузки (умственное перенапряжение; перенапряжение анализаторов; монотонность труда; эмоциональные перегрузки).

Один и тот же опасный и вредный производственный фактор по природе своего действия может относиться одновременно к различным группам.

Гигиенические нормативы воздействия физических факторов в условиях производственной среды (далее - **предельно допустимые уровни, ПДУ**) определяются как предельно допустимые уровни факторов, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 ч, но не более 40 ч в неделю, в течение всего рабочего стажа не вызывают заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений.

ПДК вредных веществ в воздухе (в соответствии с СН 245-71 и ГОСТ 12.1.007-76)

По степени воздействия на организм человека вредные вещества подразделяются на четыре класса опасности: 1 – чрезвычайно опасные; 2 – высокоопасные; 3 – умеренно опасные; 4 – малоопасные.

Показатель	Нормы для класса опасности			
	1	2	3	4
ПДК р.з., мг/м ³	0,1 (свинец, ртуть - 0,001)	0,1-1,0 (хлор - 0,1; серная кис- лота – 1,0)	1,1-10,0 (спирт метиловый – 5,0; дихлорэтан – 10,0)	более 10,0 (аммиак – 20; ацетон – 200; бензин, керо- син - 300; спирт эти- ловый - 1000).

Согласно требованиям санитарных норм и стандартов ССБТ на предприятиях должен осуществляться контроль за содержанием вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Там, где применяются высокоопасные вредные вещества первого класса, - непрерывный контроль с помощью автоматических самопишущих приборов, выдающих сигнал при превышении ПДК, а там, где применяются вредные вещества второго, третьего и четвертого классов, - периодический контроль путем отбора и анализа проб воздуха. Отбор проб производят в зоне дыхания в радиусе до 0,5 м от лица работающего; берутся не менее пяти проб в течение смены.

Коллективные средства защиты — вентиляция, очистка воздуха, местные отсосы; герметизация устройств, в которых осуществляются технологические процессы, связанные с выделением вредных веществ и пыли; механизация и автоматизация загрузки, слива и выгрузки вредных веществ. Вредные газы и пары, а также сточные воды, содержащие опасные загрязнения, подвергаются очистке и нейтрализации перед выбросом в атмосферу или до сброса в канализацию. Применяются также и индивидуальные средства — спецодежда, спецобувь, средства защиты органов дыхания, рук, лица, глаз.

Проектирование предприятий ж.-д. транспорта, разработка технологических процессов и оборудования предусматривают коллективные средства защиты, исходя из предельно допустимых концентраций вредных веществ в рабочей зоне. Порядок перевозки опасных веществ и способы защиты определяются Правилами перевозки грузов. Контроль содержания вредных веществ в рабочей зоне и состояние средств защиты осуществляют дорожные санэпидемстанции.

2. Требования охраны труда к рабочим местам и гарантии работников на безопасный труд

На работоспособность человека непосредственное влияние оказывают условия, в которых он трудится. В соответствии с действующими нормативами к комфортным относятся следующие условия: t воздуха = 18-20 град. С, давление 760 мм рт. ст., минимальная скорость движения воздуха – 0,1 м/сек., относительная влажность – 45-50 % летом, 50-55 % зимой, шум – порог 40 Дб и ниже.

В любых случаях отклонений от комфортных условий в ходе производственного процесса у работающего быстрее возникает переутомление, падает работоспособность, затупляется внимание, реактивность и эмоциональная устойчивость. Чтобы снизить негативное воздействие на работника производственных факторов государство гарантирует права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда на правовом уровне, а также обеспечением коллективными и индивидуальными средствами защиты, предоставлением компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, различными льготами, лечебно-профилактической и социальной защитой.

Ст. 210 ТК РФ предусматривает в числе основных направлений государственной политики в области охраны труда установление порядка **обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты** за счет средств работодателя.

В соответствии со ст. 221 ТК РФ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию (правила проведения сертификации СИЗ, утв. постановлением Госстандарта России от 19 июня 2000 г. № 34) или декларирование соответствия **специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты**, а также **смывающие и (или) обезвреживающие средства** по типовым нормам, устанавливаемыми Правительством Российской Федерации.

В настоящее время действующий Технический регламент Таможенного союза ТР ТС 019/2011 “О безопасности средств индивидуальной защиты” (утв. решением комиссии Таможенного союза от

09.12. 2011 № 878) в пункт 5.5 требует, чтобы при выборе формы подтверждения соответствия СИЗ классифицировались **по степени риска причинения вреда** пользователю:

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

2) второй класс - СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, если есть риск причинения необратимого вреда здоровью пользователя (подлежат обязательной **сертификации**).

Средства защиты могут быть **индивидуальными** и **коллективными**. «ГОСТ 12.4.011-89 (СТ СЭВ 1086-88). Система стандартов безопасности труда. Средства защиты работающих. Общие требования и классификация» определяет какие средства защиты относятся к индивидуальным, а какие – к коллективным. Этот документ утвержден Постановлением Госстандарта СССР от 27.10.1989 № 3222.

Средства индивидуальной защиты (СИЗ) — средства, используемые работником для предотвращения или уменьшения воздействия вредных и опасных производственных факторов, для защиты от загрязнения. Их применяют в случаях, когда безопасность работ не может быть обеспечена конструкцией оборудования, организацией производственных процессов, архитектурно-планировочными решениями и средствами коллективной защиты. Маркировка СИЗ должна соответствовать ГОСТу 12.4.115 и стандартам на маркировку конкретных **СИЗ**.

Межотраслевые правила обеспечения работников специальными одеждой, обувью и другими СИЗ (утв. приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 г. № 290н), обязывают работодателя информировать работников о положенных СИЗ (п. 9); о правилах выдачи СИЗ (п. 6).

Если в типовых нормах выдачи СИЗ нет указаний на конкретные должности, нормы выдачи можно установить по наличию вредных и опасных факторов на рабочем месте. Их можно выявить при проведении СОУТ. Наименование должностей специалистов, имеющих право на получение СИЗ, обязательно должно соответствовать Единому квалификационному справочнику (1).

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или 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.

Средства индивидуальной защиты подразделяются на 3 группы:

- специальная одежда и специальная обувь;

- технические средства индивидуальной защиты;
- средства индивидуальной защиты дерматологические (ДСИЗ).

Специальная одежда и специальная обувь предназначены для защиты работающих от загрязнений, механического травмирования, избыточного тепла и холода, агрессивных жидкостей и т.д. (комбинезоны, халаты, костюмы, сапоги, ботинки, валенки, косынки, кепи и т.п.).

Выдаваемые СИЗ должны соответствовать антропометрическим данным работников (полу, росту, размерам).

Виды и сроки носки СИЗ должны быть указаны в Инструкции по охране труда. Работники не допускаются к работе без СИЗ, а также в неисправной, не отремонтированной, загрязненной спецодежде и спецобуви.

Технические средства индивидуальной защиты предназначены для защиты органов дыхания (маски, респираторы, противогазы), слуха (бируши, наушники, антифоны), зрения (очки, щитки, маски), от вибрации (виброзащитные рукавицы), от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, боты, коврики), от механического травмирования (каска, страховочные пояса, рукавицы, перчатки и др.) и других опасных и вредных факторов.

Некоторые СИЗ, такие как противошумные вкладыши, нельзя применять многократно. Руководитель работ должен выдавать их в виде одноразового комплекта перед рабочей сменой в количестве, соответствующем числу занятых на данном рабочем месте работников, или в начале учетного периода лично каждому работнику. Выдача одноразовых СИЗ фиксируется в любом учетном документе, например, в Журнале учета и содержания средств защиты.

ДСИЗ – для защиты кожи человека и ее очистки с целью снижения воздействия вредных и опасных факторов в условиях промышленного производства (согласно **Приказу № 1122н** профилактика профзаболеваний кожи обеспечивается за счет комплекса мер. Поэтому дерматологические СИЗ можно разделить на: **защитные, очищающие и восстанавливающие**, т.е. регенерирующего действия).

Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника. При выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель обязан информировать работников о правилах их применения.

Выдавать нужно полный комплект ДСИЗ, положенных для тех или иных видов работ. Если сотрудник выполняет работы с трудносмываемыми веществами, такими как масла, смазки, нефтепродукты, ему выдают мыло, очищающие кремы (гели или пасты) и регенерирующие

(восстанавливающие) средства. Мыло и очищающие кремы он использует для мытья рук, а затем наносит регенерирующий крем.

В соответствии с распоряжением в ОАО «РЖД» от 28.12.2012 г. № 2738р **приобретение СИЗ** осуществляется за счет средств работодателя в соответствии с типовыми нормами, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22.10.2008 г. № 582н (далее - Нормы СИЗ).

Вопросы выдачи работникам спецодежды и спецобуви, других СИЗ регулируются Межотраслевыми правилами, утвержденными приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290н, ДСИЗ – типовыми нормами, утвержденными приказом того же министерства от 17.12.2010 г. №1122н (конкретно каждой профессии работника ж.д. – расп. ОАО «РЖД» от 17.12.2012 №2587р).

Если работодателю затруднительно определить область профессиональной занятости работника, то можно обратиться для начала к приказам Минздравсоцразвития России от 20.04.2006 г. № 297 и Минтруда России от 09.12.2014 N 997н, а также к постановлению Минтруда России от 31.12.1997 г. № 70.

Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики утверждены приказом Минздравсоцразвития от 20.04.2006 г. № 297.

Выдача и сдача СИЗ фиксируется записью в **личной карточке учета** выдачи СИЗ за личной подписью работника. Допускается ведение карточки в электронном виде, при этом вместо личной подписи работника могут быть указаны номер и дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника. Сроки использования средств защиты исчисляются с момента фактической передачи работнику. По истечении сроков носки СИЗ должны быть возвращены работодателю. Кроме того, работники возвращают СИЗ: при увольнении; при переводе в той же организации на другую работу.

Если СИЗ утрачены или испорчены по причинам, не зависящим от работника, работодатель обязан выдать им другие исправные СИЗ. Испорченные СИЗ могут быть отремонтированы, если еще не истек их срок использования.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать не только своевременную **выдачу** специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их **хранение, стирку, сушку, ремонт и замену**.

Порядок приема на **работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств**, определяется ст. 328 ТК РФ. Работники должны пройти профессиональный отбор и профессиональную подготовку в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта.

Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится после обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования) работника в порядке, установленном соответствующим федеральным органом исполнительной власти.

Рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств или управлением движением транспортных средств, определен ст. 329 ТК РФ. Им не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств. Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда этих категорий работников устанавливаются соответствующим федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения соответствующих общероссийского профсоюза и общероссийского объединения работодателей (в частности, на железной дороге –

«Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов» (Приказ Минтранса РФ от 09.03.2016 №44).

В соответствии со ст. 100 ТК РФ продолжительность рабочей недели, работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы (смены), время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

В соответствии со ст. 103 ТК РФ график сменности должен быть доведен до сведения работников не позднее чем за один

месяц до введения его в действие.

В соответствии со ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для работников, занятых на круглосуточных непрерывных работах, а также на других видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ допускается введение суммированного учета рабочего времени с учетным периодом, не превышающим одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, три месяца.

При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не может превышать нормального числа рабочих часов.

Продолжительность рабочего времени при сменной работе устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, но не более 12 часов.

Работа более двух смен подряд в период ночного времени (с 22 до 6 часов) не допускается, за исключением работников локомотивных бригад, поименованных в [пункте 17](#) настоящих Особенности (где длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы (смены) работников, работа которых протекает посменно (но не круглосуточно), а также работников с разделенным на части рабочим днем, устанавливается суммированный учет рабочего времени при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем и работе по четырехсменным графикам работы с двенадцатичасовой продолжительностью. Продолжительность смен в ночное время не сокращается).

Время непрерывного отдыха между сменами должно составлять не менее 12 часов. Привлечение работника к работе независимо от продолжительности использованного отдыха за время предшествующей работы (смены) допускается в случаях производства работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия (снежных и песчаных заносов, обвалов, оползней, последствий ураганов, смерчей, бурь, ливневых дождей, наводнений и землетрясений) с письменного согласия работника.

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

Время явки работника к постоянному месту работы, а также время освобождения работника от выполнения трудовых обя-

занностей осуществляется в часы, установленные правилами внутреннего трудового распорядка и не считается рабочим временем.

Время приема и сдачи локомотивов, вагонов ... локомотивными и поездными бригадами, а также время на подготовку в рейс указанных бригад включается в рабочее время работников.

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также где интенсивность труда неодинакова, применяется режим гибкого рабочего времени в порядке, установленном ст. 102 ТК РФ. Начало и окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон.

Работа локомотивных и кондукторских бригад организуется по именным графикам сменности или по безвызывной системе. В других случаях, а также в случаях нарушения работы по графикам сменности локомотивные и кондукторские бригады назначаются на работу по вызову. Способы вызова устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

По каждому пункту явки локомотивных бригад работодателем с учетом мнения представительного органа работников устанавливается предельно допустимое время нахождения локомотивных бригад на работе с момента явки, по истечении которого отправление их в поездку запрещается.

В соответствии со ст. 110 ТК РФ продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не должна составлять менее 42 часов.

В Стратегии развития холдинга «РЖД» – 2030 одним из способов развития производственной системы, ориентированной на клиента и позволяющей при этом повышать внутреннюю эффективность работы компании, является **бережливое производство**, которое развивается с 2010 г. В 2016 году учтенный в бюджетах экономический эффект составил 668 млн. рублей. По итогам года пересмотрено около 5,5 тыс. технологических процессов и нормативов технического содержания объектов железнодорожного транспорта. С учетом новых подходов к мотивации 20% полученной экономии остается в распоряжении структурного подразделения. Ежегодно в среднем премируется около 5 тыс. работников, а сумма мотивации в целом по Компании исчисляется десятками миллионов рублей.

Бережливое производство (lean production, lean manufacturing - англ. lean - «тощий, стройный, без жира»). **Принципы бережливого производства (система Lean)** были разработаны японскими компаниями в конце 1980-х, начале 1990-х годов. Подход системы Lean ставит

своей целью сократить действия, которые не добавляют ценности продукту, на всем его жизненном цикле. Основные принципы системы можно сформулировать как: **1) определение ценности продукта с точки зрения конечного потребителя; 2) определение всех необходимых действий в цепочке производства продукции и устранение потерь; 3) перестройка действий в цепочке производства таким образом, чтобы они представляли собой поток работ; 4) делать только то, что необходимо конечному потребителю; 5) стремиться к совершенству за счет постоянного сокращения ненужных действий.**

Бережливое производство - это действенный и доступный метод повышения эффективности работы. Всем знакома система, когда все работают, все заняты делом, а производительность труда очень низкая именно из-за потерь времени на различного рода поиски и немотивированную работу. Раздражение в таких ситуациях снижает эффективность работы еще больше. Внедрение бережливого производства наводит порядок в первую очередь именно в головах, учит мыслить системно, пошагово. Далее эта схема проецируется на рабочее место, где наводится порядок.

Принципы бережливого производства внедряются через методы, одним из которых является **система 5S**. **5S** - это система улучшения производственного процесса, основными целями которой являются снижение потерь, организация рабочего места и повышение производительности труда. Система **5S** подразумевает организацию рабочего места и **использование визуальных подсказок** для достижения лучших результатов деятельности. Будучи частью культуры постоянного улучшения, система 5S обычно является первым бережливым методом, который применяют организации, чтобы облегчить внедрение других методов бережливого производства, оптимизирующих организацию рабочих процессов и технологические процессы.

Система включает в себя **5 компонентов**: **Сортировку (Сеири)** - избавление от ненужных вещей и очистка рабочего места; **Соблюдение порядка (Сейтон)** - организация хранения необходимых вещей, которая позволяет быстро и просто их найти и использовать; **Содержание в чистоте (Сейсо)** - соблюдение рабочего места в чистоте и порядке; **Стандартизацию/Поддержание порядка (Сейкецу)** - документированное оформление технологических операций, использование стандартных инструментов, внедрение и популяризация лучшего опыта; **Совершенствование (Сицуке)** – воспитание привычки точного выполнения установленных правил, процедур и операций.

1С – Сортировка. Метод заключается в следующем: при проведении сортировки объекты, находящиеся на рабочих местах делят на три группы: 1) часто используемые объекты (ежедневно по несколько раз в день); 2) редко используемые объекты (раз в неделю или реже); 3) – неиспользуемые объекты.

Эта классификация объектов сопровождается их пометкой с помощью ярлыков зеленого, желтого и красного цветов (рисунок С.1). Зелеными ярлыками помечают объекты, часто используемые в работе, желтым – редко используемые, красным – неиспользуемые в работе объекты.



Объекты с зелеными ярлыками располагают непосредственно на рабочем месте для быстрого и удобного доступа; с желтыми - рассматривают и принимают решение о необходимости присутствия их на рабочих местах (либо хранения на участке: инструментальный склад и т.д.); с красными - убирают с рабочего места (либо выбрасывают или хранят в отдалении от рабочих мест).

2С – Создание порядка. Определяют свои места для всех предметов, руководствуясь принципами: 1) часто применяемые предметы размещают рядом с местом их использования; 2) редко применяемые предметы размещают на некотором удалении от места их использования. Далее идентифицируют место и сами предметы бирками, надписями, маркировкой и другими средствами. Используя цветовое кодирование, создают зоны и обеспечивают нахождение определенных предметов именно там, где они должны быть: зеленый цвет – зона годной продукции; желтый цвет – зона для продукции, подлежащей ремонту или проверке; красный цвет – зона для негодной продукции.

3С – Содержание в чистоте. Цель - создание условий, позволяющих вовремя обнаруживать и устранять потенциальные проблемы, неисправности или любые иные несоответствия рабочего места, оборудования, оснастки, инструмента, продукции. Для этого: 1) ежедневно проводят уборку (с осмотром рабочих зон перед началом работы, наблюдением в процессе и после окончания работы) с совмещением выявления неисправностей; 2) максимально быстро устраняют выявленные неисправности или источники загрязнений; при невозможности ставят в известность руководителя, а к неисправному объекту прикрепляют карточку с информацией о необходимости ремонта; 3) регулярно (по графику) проводят уборку всей закрепленной терри-

тории. Вся территория предприятия должна быть заранее закреплена за подразделениями с заблаговременным выделением необходимых для этого средств (щетки, ведра, моющие средства, ветошь и т.п.); 4) при любом виде уборки восстанавливают стертую разметку, обозначения опасных зон, маркировку предметов и пр.; 5) при любом виде уборки проверяют соответствие размещения и количества предметов установленным правилам – повторяют шаги 1С и 2С.

4С – Стандартизация. Цель – создание и последовательное развитие правил: «что такое плохо, что такое хорошо, что и как следует делать, чтобы было хорошо». Стандарт – это основа для оценки соответствия и для дальнейших улучшений. Если нет стандарта, то не с чем сравнивать – невозможно оценить насколько эффективна рабочая среда и становится ли лучше шаг за шагом. Стандарт – это также основа для обучения персонала, в т.ч. новых работников. 4 С предполагает разработку **стандартов**: 1) **по сортировке**. Критерий - каждому работнику должно быть понятно как отличать «нужные», «не нужные срочно» и «ненужные» предметы и как с ними поступать? 2) **по размещению предметов**. Критерии - аналогичны указанным выше: любой работник должен понимать, что и как делать в каждом конкретном случае; 3) **по уборке и чистке оборудования**. Необходимо определить периодичность и виды уборок, зоны ответственности, порядок получения моющих средств и инвентаря для выполнения уборки, последовательность действий при выявлении неисправностей; 4) **по проверке / оценке состояния рабочей среды**. Стандарт должен определять периодичность проверки, ответственность и содержать четкие критерии для оценки соответствия рабочей среды установленным правилам и возможности ее улучшения с использованием визуальных средств: фотографий, примеров, схем и пр.

5С – Совершенствование. Цель совершенствования – с каждым шагом рабочая среда должна становиться все более эффективной и безопасной, а описывающие ее стандарты – должны изменяться. Для этого необходимо: 1) проведение профилактики: оценивать каждый предмет (нужен, не нужен срочно или не нужен?) Это позволит предотвратить скапливание предметов и поддерживать установленный порядок их размещения; 2) использовать стандартизованные и унифицированные обозначения, разметки и цвета; 3) производить уборку своего рабочего места, чистку оборудования согласно установленным правилам; 4) совершенствовать производственную среду последовательно – шаг за шагом: проявлять инициативу,

выявлять новые способы применения системы 5С на рабочем месте в течение каждого дня; сообщать руководству о необходимых ресурсах или поддержке; активно участвовать во всех мероприятиях по внедрению системы 5С, в ее продвижении; выносить предложение по совершенствованию системы 5С на общее обсуждение; 5) проводить периодические проверки и оценки функционирования системы 5С согласно установленным правилам. Результаты проверок и оценок должны быть открыты. Размещать информацию на стендах, вовлекать и мотивировать персонал.

Японская пословица гласит: «Если в Ваше болото попала новая лягушка – значит, Вы живете в совершенно новом болоте ...». Перефразируя данную пословицу, можно сказать, что с использованием системы 5 С мы не только улучшаем производственные показатели, но и получаем более безопасное и надежное рабочее место.

ОГРАНИЧЕНИЕ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН

Ст. 253 ТК РФ ограничивает применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Кроме статей ТК РФ действует постановление Правительства Российской Федерации №105 от 06.02.1993 г., которое ограничивает нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Так, при чередовании с другой работой (до двух раз в час), предельно допустимая нагрузка при подъеме и перемещении тяжестей вручную составляет 10 кг; подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены — 7 кг. Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с пола — 875 кг· м, с рабочей поверхности — 1750 кг · м. При перемещении груза на тележках прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключаю-

щую 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.

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст. 259), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (допускаются только с их письменного согласия). Направление их в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни возможно при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет (ст. 265 ТК РФ) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами). Запрещаются переноска и передвижение тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

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

Лица в возрасте до 18 лет (ст. 266 ТК РФ) принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадца-

ти лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию). Обязательные медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя.

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

Запрещаются (ст. 268 ТК РФ) направление работников в возрасте до 18 лет в служебные командировки, привлечение их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Для этих работников нормы выработки (ст. 270 ТК РФ) устанавливаются исходя из общих норм выработки, но пропорционально принятой для них сокращенной продолжительности рабочего времени. Для поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

В соответствии со ст. 222 ТК РФ на работах с **вредными условиями** труда работникам **выдаются** бесплатно по установленным нормам **молоко или другие равноценные пищевые продукты** (5). Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором (в ред. Федерального закона от 01.10.2007 N 224-ФЗ) (приложение 1).

На работах с **особо вредными условиями труда** предоставляется бесплатно по установленным нормам **лечебно-профилактическое питание**.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, порядок осуществления компенсационной выплаты, предусмотренной частью первой настоящей статьи, устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч.3 в ред. Федерального закона от 01.10.2007 N 224-ФЗ).

Нормы бесплатной выдачи работникам ОАО «РЖД» **смывающих и (или) обезвреживающих средств** приведены в расп. ОАО «РЖД» от 17.12.2012 №2587р: средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу), гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу), комбинированного действия, для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения

и повреждения кожи), для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) - 100 мл в месяц, для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих) – 200 мл в месяц, мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах для мытья рук - 200 г или 250 мл; для мытья тела - 300 г или 500 мл, твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства - 300 г или 500 мл, очищающие кремы, гели и пасты - 200 мл, регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии – 100 мл.

В соответствии с требованиями ст. 212 ТК РФ работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств **обязательных предварительных** (при поступлении на работу) и **периодических** (в течение трудовой деятельности) **медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров** (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

Вопросы организации медицинских осмотров работников регламентируются ст. 213 ТК РФ: «Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний». В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок их проведения определяются нормативными правовыми актами, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров (обследований).

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в 5 лет в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Работники, занятые непосредственно управлением различными видами транспортных средств (автомобильными, электрическими, железнодорожными и пр.) проходят предварительные и периодические медицинские осмотры (освидетельствования) по спискам профессий, утвержденным Министерством транспорта РФ и согласованными с Минздравсоцразвития России.

После вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» **льготы и компенсации** за вредные условия труда назначаются по результатам спецоценки, которую обязан проводить работодатель (ст. 212 ТК РФ):

- сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю) (ч. 1-я ст. 92 ТК РФ) - для работников, трудящихся в опасных условиях (или в условиях 3–4-й степени вредности);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ): минимальная продолжительность дополнительного отпуска за вредные условия труда 2, 3 и 4-й степени, а также особо опасные условия, составляет 7 календарных дней. Длительность такого отпуска для конкретного работника может быть и выше, если это установлено межотраслевым соглашением и коллективным договором с учетом результатов спецоценки;
- оплата труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 146, 147 ТК РФ): 4 % - при вредных условиях труда 1 и 2 степени; 6 % - 3 степени; 10 % - 4 степени; 12 % - при опасных условиях труда (6);
- бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания (ст. 222 ТК РФ): перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых рекомендуется выдача молока либо других равноценных продуктов питания, утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 45н. Норма выдачи молока составляет 0,5 л за смену (независимо от ее продолжительности) в дни фактической занятости. Перечень профессий, производств и должностей, дающих право на бесплатное лечебно-профилактическое питание,

утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 46н;

- бесплатная выдача спецодежды, спецобуви и других СИЗ, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств (ч. 2-я ст. 212 ТК РФ) – в соответствии с Типовыми нормами в зависимости от конкретной профессии, должности и сферы экономической деятельности работодателя (ст. 221 ТК РФ);
- компенсации, установленные коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором (ч. 1-я ст. 219 ТК РФ).

Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, могут быть досрочно назначены пенсии по старости ([ст. 27](#) Федерального закона от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ»).

После того, как будет проведена оценка условий труда и выявлены вредные и опасные факторы производства, **порядок компенсаций нужно закрепить** в коллективном договоре (соглашении) или трудовом договоре, локальных нормативных актах.

В коллективном договоре, как правило, предусматривают раздел «Социальные и прочие гарантии и компенсации». В нем и нужно отразить, какие компенсации получают работники за труд в тяжелых условиях. Однако если работодатель не собирается предоставлять сотрудникам дополнительные гарантии, сверх установленных трудовым законодательством, то можно об этом в коллективном договоре не упоминать.

В то же время, если работнику не предоставили компенсации, которые положены за вредные или опасные условия труда, работодателю грозит штраф от **30 000** до **50 000** рублей (ст. 5.27 КоАП РФ).

В соответствии со ст. 219 ТК РФ **работник имеет право на получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, а также отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.**

Информирование работников по вопросам охраны труда обеспечивают (п.5.2.10 СУОТ):

- передачей, сбором и обменом информацией между соответствующими уровнями управления и подразделениями ОАО "РЖД";

- своевременным доведением до сведения работников законов, нормативных правовых актов Российской Федерации, вновь разработанных документов ОАО "РЖД" по охране труда и внесенных в них изменений;
- приобретением в необходимом количестве нормативных документов по охране труда;
- созданием и совершенствованием автоматизированной базы нормативных документов и других информационно-справочных баз по охране труда и организацией доступа к ним работников;
- проведением лекций, бесед, семинаров и конференций по охране труда;
- регулярным оформлением и обновлением кабинетов (уголков) охраны труда и стендов, приобретением плакатов, знаков безопасности, видеофильмов, необходимой литературы и учебных пособий по охране труда;
- изучением и распространением отечественного и зарубежного передового опыта по охране труда;
- предоставлением необходимой информации федеральным органам исполнительной власти, в том числе, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, и органам общественного контроля;
- размещением информации по вопросам охраны труда в средствах массовой информации, организацией выставок и конкурсов.

Ответственность за нарушения в сфере **охраны труда** несут обе стороны трудовых отношений, т.е. и работники, и работодатели. Виды ответственности: дисциплинарная, материальная, административная, уголовная.

Дисциплинарная ответственность (ст. 90, 192 ТК РФ) предусматривает наказание: замечание, выговор, увольнение. **Увольнение**, как крайняя форма дисциплинарного взыскания, применяется на основании нарушения охраны труда, выявленного лицом, ответственным на предприятии за охрану труда или проверяющими органами, если такое нарушение стало причиной тяжелых последствий или могло их спровоцировать (п. 6 ст. 81 ТК).

К дисциплинарной ответственности могут быть привлечены и должностные лица организации за неисполнение либо ненадлежащее исполнение обязанностей по обеспечению безопасных условий труда. Для большинства работодателей приведенный в ст. 192 ТК РФ перечень дисциплинарных взысканий будет достаточным. Но как следует из ч. 5 ст. 189 ТК РФ для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами, где может быть предусмотрено применение дополнительных мер дисциплинарного взыскания: предупреждение о неполном служебном соответствии; перевод с согласия работника на дру-

гую нижеоплачиваемую работу или другую низшую должность на срок до 3 месяцев и др.

Материальная ответственность сторон трудового договора предусмотрена разделом 11 ТК РФ.

Материальная ответственность работника может быть предусмотрена в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору о полной материальной ответственности, заключенном с ним. Основные права и обязанности работника перечислены в ст. 21 ТК РФ, одной из которых является соблюдение требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

Для привлечения работника к материальной ответственности необходимо наличие таких условий как:

- противоправность действий (бездействия) причинителя вреда;
- виновность (в форме умысла или неосторожности) стороны в причинении ущерба;
- причинная связь действия (бездействия) и последствиями в виде причиненного ущерба.

В соответствии со статьей 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. При этом неполученные доходы (упущенная выгода) с работника не взыскивается.

Работник будет нести материальную ответственность, как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, который возник у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Согласно ст. 241 ТК РФ работник несет материальную ответственность в пределах своего среднемесячного заработка. Руководитель организации несет, как правило, полную материальную ответственность.

Административная ответственность за нарушение законодательства об охране труда предусмотрена ст. 5.27 КоАП РФ. Лицами, которые могут быть привлечены к ответственности по данной статье, являются должностные лица организаций, юридические лица, лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

В соответствии со ст. 2.4 КоАП РФ административной ответственности подлежит должностное лицо в случае совершения им административного правонарушения в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением своих служебных обязанностей. В данном случае – это будут лица, на которых лежит обязанность по соблюдению норм по охране труда. В связи с принятием Федерального закона № 426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда» основными из-

менениями в КоАП с 01.01.2015 г. явились: 1) увеличился срок привлечения к ответственности (с 2-х месяцев до 1 года); 2) появилась возможность выписать штраф до 200 000 рублей (было – до 50 000 рублей); 3) приостановить деятельность работодателя до 90 суток или дисквалифицировать должностное лицо на срок от 1 до 3 лет можно будет с первого раза (ранее было возможным только при повторном нарушении).

Уголовная ответственность предусмотрена УК РФ за действия, которые грубо попирают положения законодательства о труде и охране труда, либо которые повлекли за собой значительные негативные последствия, например, причинение вреда здоровью, либо гибель людей.

Спецификой уголовной ответственности является то, что в отличие от гражданско-правовой и административной, к уголовной ответственности могут быть привлечены только физические лица. К таким относятся руководители организаций, лица, ответственные за соблюдение тех или иных правил безопасности, простые работники. Организации к уголовной ответственности в рамках российского уголовного права привлечены быть не могут.

С 01.01.2014 ст. 143 «Нарушение требований охраны труда» УК РФ усилила нормы уголовной ответственности и стала дифференцированной в зависимости от того, погиб один человек или двое и более лиц в виде: 1) штрафа (до 400 тыс. руб.); 2) лишения свободы (до 5 лет); 3) запрета заниматься определенной деятельностью (до 3 лет); 4) иных ограничений (обязательные, исправительные или принудительные работы).

Значительная роль в улучшении условий труда на предприятии принадлежит коллективному договору, совместно разрабатываемому руководителем и работниками в лице их представителей. В **Коллективном договоре** ОАО "РЖД" на 2017-2019 годы, разработанного на основе действующего договора и Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта на 2017-2019 годы сохранены все действующие гарантии и льготы при увольнении на пенсию, формировании негосударственной пенсии через НПФ «Благосостояние», все виды бесплатного проезда и многие другие.

В то же время произошли и изменения в улучшении условий труда: выплата заработной платы будет осуществляться не позднее 13 дней после окончания периода, за который производится расчет; индексация заработной платы будет производиться ежегодно в связи с инфляцией; согласована формулировка по удержанию из заработной платы работников и перечислению в страховые компании платежей по договорам личного страхования; увеличено ежемесячное пособие детям

работников, погибших на производстве с 2300 до 3500 руб. (до этого сумма не менялась более 6 лет).

Литература:

1. Постановление Правительства РФ от 31 октября 2002 г. № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».
2. «Порядок обеспечения работников ОАО «РЖД» средствами индивидуальной защиты» (распоряжение ОАО «РЖД» от 28.12.2012 г. №2738р).
3. «Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам железнодорожного транспорта РФ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22.10.2008 г. № 582н).
4. «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» (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н).
5. «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» (Пр-з Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 г. №45н).
6. «О повышенной оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (расп. ОАО «РЖД» от 02.02.2015 г. № 198р).
7. Руководство Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утв. Роспотребнадзором РФ 29.07.2005).

Нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены.

Таблица 1

Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока

№ п/п	Наименование пищевого продукта	Норма выдачи за смену
1	Кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5 %	500 г
2	Творог не более 9% жирности	100 г
3	Сыр не более 24% жирности	60 г
4	Продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда	Устанавливается в заключении, разрешающем их применение

¹ Далее по тексту под термином «молоко» понимаются молоко, молоко питьевое, определенные Федеральным законом от 12 июня 2008 г. № 88-ФЗ «Технический регламент на молоко и молочную продукцию» (Собрание законодательства Российской Федерации 2008, № 24, ст. 2801).

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц.

Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты не выдаются.

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Мин-здравсоцразвития России) от 16 февраля 2009 г. N 46н г. Москва "Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания"

**Нормы бесплатной выдачи работникам ОАО «РЖД»
сmyвающих и (или) обезвреживающих средств (расп. от 17.12.2012
№2587р)**

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма вы- дачи на 1 работника в месяц
Защитные средства			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	<p>Работы связанные с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - с органическими растворителями (в том числе с ацетоном, сольвент-нафта, нефрасами различных марок, спиртом техническим, уайт-спиритом, растворителем 646, тетрахлорэтиленом, трихлорэтиленом и другими); - техническими маслами (в том числе с маслами минеральными нефтяными - индустриальным, каменноугольным (креозот), антисептики, компрессорным, трансформаторным, осевым, дизельным и другими; олифами - натуральной, оксоль и комбинированной, алкидными и композиционными); - смазками (в том числе автол, буксол, литол, солидол, графитная смазка марки СГС-Д, силиконовая смазка, ЦИАТИМ-201 или 202, ЖТКЗ-65, ЖТ-79Л, ЖТ-72, ЖРО, ЛЗ-ЦНИИ, 31Т, ОСП , 3, Л и другие); - сажей; - лаками и красками (в том числе кузбасслаком, лаками МЛ-92, ФЛ-98, суриком, красками и эмалями марок ПФ, ГФ и НЦ и другими), - смолами (в том числе канифолью, кумароновой смолой); - нефтью и нефтепродуктами (в том числе бензином, битумом, гудроном, дизельным топливом, керосином, мазутом, тосолом, тормозной жидкостью); - графитом (в том числе тонера для заправки картриджей); - различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической (алюминиевой пудры, железа и сталей, меди, свинца и его соединений - припои и других металлов и сплавов, металлического порошка для напыления с содержанием в составе никеля, хрома, марганца, меди, циркония, молибдена и др.), стекольной, бумажной и другими: древесной, ржавчины, материалов для сварочных работ (электродов, флюсов, сварочного аэрозоля, компонента литейного для алюмотермитной сварки рельсов - смесь железа и алюминия); - порошков огнетушащих марок ПСБ-3, ПФ, П-1А, Пирант А и других, золы, шлака, хлопчатобумажной, магнезита, магнитного порошка для дефектоскопии; - пыль пигментов (хром, свинец); - пыли строительных материалов - кирпича, бетона и других блоков, глины, шамота, цемента, извести); - мазутом; - стекловолокном; 	100 мл

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
		<ul style="list-style-type: none"> - смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> - клеи (ПВА, столярный, эпоксидный и другие); - мастики (в том числе алкидная, битумная, кабельная и другие). 	
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	<p>Работы связанные с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - водными растворами, водой (предусмотренные технологией); - СОЖ на водной основе; - дезинфицирующими средствами (формалином, дезинфицирующими хлорсодержащими моющими средствами - хлорамином, хлорной известью (гипохлорит кальция, ДСКГ), Ди-Хлор, Део-Хлор, Жавель и другие); - растворами цемента, извести; - растворами кислот (в том числе серной, соляной (гидрохлорид), щавелевой, уксусной, фосфорной); - растворами щелочей (в том числе аммиака, гидроксида калия, гидроксида натрия (каустическая сода, каустик), содой, щелочесодержащие моющие средства - моющий раствор МС15, пемоксоль и другие); - синтетические моющие средства - стиральные порошки разного наименования; - растворами солей (работа с химическими реактивами, солями неорганических кислот и их растворами - растворы электролитов (в том числе сульфаты меди, цинка, хромат калия), алюминия сульфат и другие, флюс паяльный); - щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; - работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви 	100 мл
3	Средства комбинированного действия	<p>Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм;</p> <p>Работы связанные с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - смазочно-охлаждающими жидкостями (щелочно- масляные), готовыми шпатлевками, - эмульсиями масляными (эмульсол) 	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	<p>Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С;</p> <p>Работы на открытом воздухе, связанные с воздействием пониженных температур, ветра</p>	100 мл
5	Средства для защиты от бактериологических вредных	<p>Работы с бактериально опасными средами;</p> <p>При нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов;</p>	100 мл

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
	факторов (дезинфицирующие)	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; При повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Работы на открытом воздухе в теплый период года (в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных)	200 мл
II. Очищающие средства			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: - для мытья рук; - для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями: - загрязнители, поименованные в п.1 Норм (органические растворители, различные виды производственной пыли (древесная; кремнесодержащая и силикатсодержащая - балласта (щебеночного, асбестового, песчаного), песок, кремнезема, почвы, щебня, кирпича, бетона, глины, шамота, цемента, извести), стекловолокно, смазочно-охлаждающие жидкости на масляной основе); - загрязнители, поименованные в п.2 Норм (водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами)	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах для мытья рук - 200 г или 250 мл; для мытья тела - 300 г или 500 мл
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (поименованные в п. 1 Норм): масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г или 500 мл
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (поименованные в п. 1 Норм): масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом; Работы, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами;	100 мл

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма вы- дачи на 1 работника в месяц
		<p>Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки);</p> <p>Работы с СОЖ на водной и масляной основе; Работы связанные с негативным влиянием окружающей среды;</p> <p>Работы связанные с механическими повреждениями кожи</p>	