

*Кормициков А.В.,  
студент магистратуры 1 курса  
направления подготовки 27.03.05 Инноватика,  
профиль (направленность) «Управление инновациями в  
промышленности»  
ФГБОУ ВО Вятский государственный университет,  
Россия, г. Киров  
Научный руководитель: Горева Е.А.,  
старший преподаватель кафедры государственного и  
муниципального управления  
ФГБОУ ВО Вятский государственный университет,  
Россия, г. Киров*

## **ФОРМИРОВАНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОЧИХ МЕСТ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

***Аннотация:** В статье рассматриваются вопросы организации безопасности рабочих мест. Безопасность является основой работы промышленного предприятия.*

***Ключевые слова:** рабочее место, эргономические требования условия труда, работодатель, трудовой договор.*

***Abstract:** The article deals with the organization of workplace safety. Safety is the basis of the work of an industrial enterprise.*

***Keywords:** workplace, ergonomic requirements, working conditions, employer, employment contract.*

Рабочее место — это неделимое в организационном отношении (в данных конкретных условиях) звено производственного процесса,

обслуживаемое одним или несколькими рабочими, предназначенное для выполнения одной или нескольких производственных или обслуживающих операций, оснащённое соответствующим оборудованием и технологической оснасткой [1]. В более широком смысле — это элементарная структурная часть производственного пространства, в которой субъект труда взаимосвязан с размещёнными средствами и предметом труда для осуществления единичных процессов труда в соответствии с целевой функцией получения результатов труда [1].

Рабочее место — это официальный термин из Трудового кодекса, пространственное понятие. Оно определяется как место, подконтрольное работодателю, где должен находиться работник в связи с исполнением своих трудовых обязанностей по трудовому договору. Согласно ст. ст. 21, 22 и 219 ТК РФ при создании рабочего места должны быть соблюдены государственные стандарты организации и безопасности труда и требования коллективного договора.

ТК РФ допускает применение выражения «место работы» в различном контексте, к примеру:

- рабочее место (сохранение места работы в виде должности);
- работодатель (перевод работника на постоянное место работы ст. 70 и 77 ТК РФ);
- иные (место работы по совместительству, основное место работы).

Рабочее место — участок помещения, на котором в течение рабочей смены или части ее осуществляется трудовая деятельность. Рабочим местом может являться несколько участков производственного помещения. Если эти участки расположены по всему помещению, то рабочим местом считается вся площадь помещения.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого

работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 Кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Термин рабочее место выделен в трудовом законодательстве не случайно, это словосочетание имеет большое практическое значение, и прежде всего – для обеспечения безопасных условий для сотрудников при выполнении работы. Ведь информация об условиях труда на рабочем месте – одно из основных условий любого трудового договора. А значит, работодателю и службе кадров необходимо четко понимать, что такое рабочие места, в отношении которых условия выполнения работы указываются в официальных кадровых документах.

Практическое значение понятия рабочего места работника заключается в следующем. Применительно к рабочим местам государство путем принятия соответствующих нормативных документов контролирует соблюдением прав сотрудников, в том числе инвалидов: на работу в достойных условиях, вне зоны риска; на средства защиты от вредных и опасных факторов трудового процесса, на трудоустройство в случае безработицы и т.д.

Кроме того, рабочее место это термин, с помощью которого определяется, что такое обособленное подразделение юридического лица для целей налогообложения и сдачи налоговой отчетности.

Приоритетной задачей государства с точки зрения соблюдения прав наемных сотрудников является обеспечение их безопасности и сохранение здоровья в процессе выполнения работы. В связи с этим в России на законодательном уровне определено, что каждый наемный сотрудник имеет право на [2]:

- рабочее место, отвечающее всем требованиям охраны труда;

- получение правдивых сведений от работодателя об условиях труда на своем рабочем месте.

Контроль за обстановкой, в которой трудятся наемные сотрудники, с точки зрения ее вредности или опасности для их здоровья, осуществляется с помощью обязательной для всех работодателей процедуры – специальной оценки условий труда на рабочих местах. По итогам такой специальной оценки условия на рабочем месте работника относятся к одному из следующих классов [2]:

- оптимальные;
- допустимые;
- вредные;
- опасные.

В зависимости от класса вредности условий на рабочем месте соответствующему сотруднику полагаются гарантии и компенсации не ниже предусмотренных в Трудовом кодексе, в том числе по режиму труда и отдыха [3]:

- доплаты на вредность – не менее 4% от оклада или ставки по тарифу;
- сокращение продолжительности труда в неделю – не более 36 часов, при этом в день или за смену – не более 8 часов;
- дополнительные дни оплачиваемого отпуска – не меньше, чем 7 в год.

Кроме того, в зависимости от вредности условий на рабочем месте на работодателя возлагаются дополнительные обязанности по охране здоровья сотрудников, в том числе [3]:

- когда условия на рабочем месте вредные – бесплатно выдавать защитные средства (индивидуальные и коллективные, в том числе спецодежду и спецобувь), смывающие/обеззараживающие вещества, а также молоко. Его можно заменить равноценными продуктами питания;

– когда условия на рабочем месте особо вредные – в дополнение к вышеназванным способам защиты здоровья сотрудников также выдавать им бесплатно лечебно-профилактическую пищу.

Чтобы наемные сотрудники имели возможность контролировать соблюдение своих прав и при необходимости отстаивать их, в обязанность работодателям вменено: письменно сообщать персоналу о результатах специальной оценки условий на рабочем месте; отвечать на все вопросы сотрудников по проведению специальной оценки условий на рабочем месте.

Для целей трудоустройства и социализации инвалидов создаются специальные рабочие места с учетом особенностей их состояния здоровья. На таких рабочих местах адаптированы: оборудование; освещение; дополнительные технические приспособления и т.д. [3].

Постоянное рабочее место – это место, на котором работающий находится большую часть своего рабочего времени (более 50% или более 2 ч непрерывно). Если при этом работа осуществляется в различных пунктах рабочей зоны, постоянным рабочим местом считается вся рабочая зона (ГОСТ 12.1.055).

Непостоянное рабочее место – место, на котором работающий находится меньшую часть своего рабочего времени (менее 50% или менее 2 ч непрерывно).

«Под коллективным (бригадным) рабочим местом понимается такое рабочее место (позиции), на котором занято несколько работников без закрепления за каждым из них индивидуальной рабочей зоны, обслуживающих одно оборудование и осуществляющих в течение рабочей смены весь комплекс операций вместе, взаимозаменяя друг друга» [1].

Трудовое законодательство вменяет нанимателю обязанность обеспечить рабочие места подчиненных с учетом требований охраны труда. То есть, управленец должен осуществлять контроль соответствия условий рабочих мест, подчиненных нормам во избежание влияния пагубных факторов

производства на людей. Так, компания должна быть оборудована специальными помещениями для приема пищи, обеспечения врачебной помощи, а также пространством для отдыха. То есть, нанимателем формируются медпункты, столовые, комнаты отдыха [3].

Общие эргономические требования к рабочим местам приведены в следующих нормативах (таблица 1).

**Таблица 1.**

**Нормативы общих эргономических требований к рабочему месту**

| №<br>п\п | Наименование<br>документа | Характеристика документа   |
|----------|---------------------------|--|
| 1        | ГОСТ 12/2/032-78          | Данный ГОСТ предполагает эргономические требования к местам тех сотрудников, чьи рабочие обязанности исполняются в сидячем положении   |
| 2        | ГОСТ 12/2/033-78          | Содержит эргономические требования к местам работников, исполняющих обязанности стоя. К данным требованиям относится следующее: обустройство рабочего места должно учитывать антропометрические, физические и психологические особенности сотрудников, а также направление производственной деятельности; все объекты, необходимые работнику в процессе профессиональной деятельности, должны находиться в пределах досягаемости; те объекты, которые используются работником часто, должны находиться в зоне легкой досягаемости и т.д. |

Указанные нормативы не фиксируют требования к рабочим местам водителей, а также иных работников, чей характер работы – не стационарный. Также к данным категориям трудоустроенного населения относятся военные и лица, проходящие производственную практику.

### **Использованные источники:**

1. Публичное акционерное общество “Т плюс”: официальный сайт. - Киров. - URL:<https://www.tplusgroup.ru> (дата обращения:15.10.2020).- Текст:электронный
2. Скляревская В.А. Экономика труда: Учебник для бакалавров / В.А. Скляревская. — М.: ИТК Дашков и К, 2015. — 304 с.
3. Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2018. 410 с.