**Оглавление**

|  |  |
| --- | --- |
| ВВЕДЕНИЕ…………………………………………………………………… | 5 |
| 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОХРАНЫ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ……………………………………………………………..…. | 8 |
| 1.1 ПОНЯТИЯ И ЗНАЧЕНИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА………………………. | 8 |
| 1.2 РОЛЬ ОХРАНЫ ТРУДА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ………………………………..………….… | 11 |
| 1.3 ХАРАКТЕРИСТИКА ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ.ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ………………………………………….….. | 18 |
| 2. АНАЛИЗ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА И ОЦЕНКА БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПРИМЕРЕ БАЗЫ ИСПЫТАНИЙ КОНСТРУКТОРСКОГО БЮРО «САЛЮТ» ПРИ ФЕДЕРАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИТАРНОМ ПРЕДПРИЯТИИ «ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОСМИЧЕСКИЙ НАУЧНО - ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ЦЕНТР ИМЕНИ МИХАИЛА ВАСИЛЬЕВИЧА ХРУНИЧЕВА»……………………………. | 24 |
| 2.1 КРАТКИЙ ОБЗОР ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИТАРНОГО ПРЕДПРИЯТИИ «ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОСМИЧЕСКИЙ НАУЧНО - ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ЦЕНТР ИМЕНИ МИХАИЛА ВАСИЛЬЕВИЧА ХРУНИЧЕВА»……………………………. | 24 |
| 2.2 АНАЛИЗ ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ РАБОЧЕГО МЕСТА …. | 30 |
| 2.3 ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ РАБОЧЕГО МЕСТА………………………………………………………………………... |  |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ………………………………………………………………. |  |
| СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ…..…………………………………………………………... |  |
| ПРИЛОЖЕНИЯ………………………………………………………………. |  |

**Введение**

 На всех предприятиях создаются здоровые и безопасные условия труда, устанавливаются правовые основы регулирования отношений в области охраны труда между работодателем и работниками, а также создаются условия труда, соответствующие требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

 Обеспечение здоровых и безопасных условий труда возлагается на отдел по охране труда предприятия. Отдел охраны труда обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

 Целью анализа условий труда и оценки безопасности труда персонала является определение опасных участков производства, возможные аварийные ситуации и разрабатываются мероприятия по их устранению или ограничение последствий в Базе испытаний Конструкторское бюро «Салют» при Федеральном государственном унитарном предприятии «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева».

 Объектом исследования дипломной работы является персонал Базы испытаний Конструкторское бюро «Салют» при Федеральном государственном унитарном предприятии «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева».

 Предметом исследования дипломной работы является условия труда и безопасность труда персонала на Базе испытаний Конструкторское бюро «Салют» при Федеральном государственном унитарном предприятии «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева».

 Целью дипломной работы является анализ условий труда и иследования безопасности труда персонала в Базе испытаний Конструкторское бюро «Салют» при Федеральном государственном унитарном предприятии «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева».

 А также разработка предложений по повышению безопасности на предприятии и их влияние на результат деятельности персонала организации.

 Для достижения поставленной цели в данной дипломной работе решаются следующие задачи:

* Раскрыть теоретические аспекты охраны труда в РФ;
* Провести анализ охраны труда на предприятиях;

Найти пути совершенствования производственного предприятия на примере Базе испытаний Конструкторское бюро «Салют» при Федеральном государственном унитарном предприятии «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева»;

* Сформулировать предложения по усовершенствованию рабочего места.

 Дипломная работа состоит из введения, двух глав, заключения и предложений.

 В первой части дипломной работы рассмотрены теоретические аспекты охраны труда в Российской федерации, в том числе значения и понятия рабочего места, роль охраны труда по законодательству Российской федерации, характеристика охраны труда на предприятиях.

 Во второй части дипломной работы даются анализ и пути совершенствования условий труда и оценка безопасности труда персонала производственного государственного предприятия на примере Базе испытаний Конструкторское бюро «Салют» при Федеральном государственном унитарном предприятии «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева».

 А именно краткий обзор Федерального государственного унитарного предприятия «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева», анализ охраны труда на примере рабочего места База испытаний Конструкторское бюро «Салют» при Федеральном государственном унитарном предприятии «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева», предложения по совершенствованию рабочего места.

**Глава 1. Теоретические аспекты охраны труда в РФ**

* 1. **Понятия и значения рабочего места**

 Рабочее место представляет собой неделимую в организационном отношении пространственную зону для трудовой деятельности, оснащенную работодателем необходимыми вспомогательными и основными средствами, приспособленными к осуществлению трудовых функций или для выполнения одним работником работы определенной профессии (должности).

 На рабочем месте дости­гается главная цель труда – экономичное, качественное и свое­временное изготовление продукции или выполнение установлен­ного объема работы.

 Для достижения этой цели к рабочему месту предъявляются организационные, технические, эргономические и экономические требования.

К техническим требованиям относят: рабочее место должно быть оснащено прогрессивным оборудованием, необходимой организационной и технологической оснасткой, контрольно-измерительными приборами, инструментом, предусмотренными технологией, подъемно-транспортными средствами.

К организационным требованиям относят: оборудование, имеющееся на рабочем месте должно быть расположено рационально в пределах рабочей зоны; найден вариант оптимального обслуживания рабочего места инструментом, сырьем, заготовками, материалами, деталями, ремонтом оборудования и оснастки, уборкой отходов; обеспечены безвредные и безопасные для здоровья рабочих условия труда.

К экономическим требованиям относят: организация рабочего места должна обеспечить оптимальную занятость работников, максимальное качество работы и высокий уровень производительности труда.

Эргономические требования имеют место при проектировании оборудования, технологической и организационной оснастки, планировке рабочего места.

Процессу труда работника, независимо от того, какие функции он выполняет, свойственны присущие ему закономерности, определяющие:

- размещение работника в рабочей зоне;

- положение рабочей зоны;

- последовательность, количество и пространственную протяженность составляющих трудовой процесс трудовых движений;

- последовательность вхождения человека в работу;

- появление, наращивание и снижение утомляемости.

Эргономика исследует влияние, оказываемое на функциональное состояние и работоспособность человека различными факторами производственной среды. Последние учитываются при проектировании оборудования, организационной и технологической оснастки, при обосновании планировки рабочих мест. Правильная планировка должна предусматривать такое размещение сотрудника в зоне рабочего места и такое расположение в ней предметов, используемых в процессе работы, которые бы обеспечили наиболее комфортную рабочую позу; наиболее короткие и удобные зоны движения; наименее утомительные положения корпуса, рук, ног и головы при длительном повторении определенных движений.

Таким образом, задачи организации труда в области организации рабочих мест направлены на достижение рационального сочетания вещественных элементов производственного процесса и человека, обеспечение на этой основе высокой производительности и благоприятных условий труда.

В зависимости от типа производства, особенностей технологи­ческого процесса, характера трудовых функций, форм организа­ции труда и других факторов определяется классификация ра­бочих мест.

Рабочие места бывают следующих типов:

- В зависимости от функций, которые выполняет работник, могут быть рабочие места руководителей, специалистов, служащих, рабо­чих, младшего обслуживающего персонала, охраны и т.д.

- Рабочие места подразделяются также по профессиональному признаку, т.е. в зависимости от профессии работника, который рабо­тает на этом месте. Например, могут быть рабочие места бухгалтера, экономиста по труду, врача-терапевта, делопроизводителя, столяра, машиниста и т.д.

- По виду производства различают рабочие места основного и вспомогательных производств.

- По типу производства могут быть рабочие места массового, серийного и единичного производств.

- По степени специализации рабочие места подразделяются на специализированные и универсальные.

- По уровню механизации различаются рабочие места для руч­ных, ручных механизированных, машинно-ручных работ, а также рабочие места машинные, полуавтоматизированные, автоматизиро­ванные и аппаратурные.

- По количеству основного технологического оборудования ра­бочие места могут быть без оборудования, одностаночными (одноагрегатными, одноаппаратными) и многостаночными (многоагре­гатными, многоаппаратными).

- По месту нахождения различают рабочие места в помеще­нии, на открытом воздухе, на высоте, под землей.

- По числу исполнителей – индивидуальные и коллективные.

- По числу смен – одно-, двух-, трех-, четырехсменные.

- По степени подвижности – стационарные и передвижные. Стационарное - это неподвижное, строго фиксированное на терри­тории рабочее место. Передвижное (подвижное) рабочее место та­кое, на котором работник вместе со средствами труда перемеща­ется относительно предмета труда или фронта работ (например, рабочее место строителя, перемещающегося по мере передвижения фронта работ или рабочее место дежурного электрика, выполняю­щего работу в местах возникновения неполадок в работе электро­оборудования).

- По рабочему положению – сидя, стоя, переменному - сидя-стоя.

- По условиям труда – с нормальными условиями, с тяжелым физическим трудом, с вредными условиями, с особо тяжелым фи­зическим трудом, с особо вредными условиями, с высокой нервно-психической напряженностью, с монотонным трудом.

- По времени использования – постоянные и временные, в том числе сезонные.

- По характеру использования – функционирующие, нефункционирующие, в том числе: вакантные, резервные, излишние.

**1.2 Роль охраны труда по законодательству РФ**

Противоречия и неточности, неоднозначное толкование целого ряда правовых норм остаются в прошлом (Федеральный закон от 17.07.1999 №181-ФЗ[[1]](#footnote-1) «Об основах охраны труда в РФ») с вступлением в действие Федерального закона от 30.06.2006 №90-ФЗ[[2]](#footnote-2) «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ». Среди новшеств вступившего в действие Закона, пожалуй, самое существенное – организация службы охраны труда: должность специалиста по охране труда вводится, если численность работников более 50 человек (раньше – 100 человек). Одновременно в ст. 217 ТК РФ введено право руководителя организации или индивидуального предпринимателя самостоятельно (лично) осуществлять охрану труда. Как и ранее, работодатель может привлечь для осуществления охраны труда специализированную организацию, но теперь установлено, что она должна иметь аккредитацию.

Из наиболее значимых изменений в разделе охраны труда, в ст. 209 ТК РФ, введены новые понятия: требования охраны труда, государственная экспертиза условий труда, аттестация рабочих мест, которые ранее содержались в Федеральном законе от 17.07.1999 №181-ФЗ «Об охране труда в РФ». В этой статье требования охраны труда определяются как «государственные нормативные требования» и уточняется, что они должны быть установлены правилами и инструкциями по охране труда. Эти определения в сравнении с прежней редакцией Кодекса четко устанавливают и юридически закрепляют позицию государства и обязывают работодателей разрабатывать локальные акты в соответствии с государственными нормативами требований охраны труда, в связи с чем они становятся обязательными как для работодателей, так и для работников. За неисполнение правовых норм по соблюдению технических и технологических правил безопасности труда, санитарно-гигиенических норм виновные могут быть привлечены к ответственности. В новой редакции ст. 212 ТК РФ более четко указаны требования к выдаче специальной одежды. Если ранее оговаривалось, что спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ), смывающие и обезвреживающие средства выдаются за счет средств работодателя, то теперь СИЗ должны быть сертифицированы, то есть отвечать требованиям государственных стандартов, санитарных правил. В этой же статье для работодателя закреплено такое положение, как доставка работника, заболевшего на рабочем месте, в медицинское учреждение, а также оказание ему первой помощи.

В разделе охраны труда ТК РФ появилась новая ст. 216.1. Ее нормы частично взяты из ст. 21 Закона от 17.07.1999 №181-ФЗ «Об охране труда», который утрачивает силу по истечении 90 дней после официального опубликования Федерального закона от 30.06.2006 №90-ФЗ. Государственная экспертиза условий труда Российской Федерации представляет собой систему государственных органов, осуществляющих экспертную деятельность по условиям труда на федеральном и региональном уровнях. На федеральном уровне государственная экспертиза условий труда проводится федеральными органами исполнительной власти, а на региональном уровне – органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, ведающими вопросами охраны труда. Согласно данной статье основными задачами органов, осуществляющих государственную экспертизу условий труда в Российской Федерации, являются:

* контроль над условиями и охраной труда, над качеством проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, правильности предоставления компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда;
* подготовка предложений об отнесении организаций к классу профессионального риска в соответствии с результатами сертификации работ по охране труда в организациях;
* проведение государственной экспертизы условий труда на рабочих местах, при проектировании строительства и реконструкции производственных объектов, при производстве и внедрении новых технологий и техники, а также по запросам органов государственного надзора и контроля и судебных органов, органов управления охраной труда, работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов.

На органы, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, возложены функции: контроля условий и охраны труда, качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, правильности предоставления компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда; фактических условий труда рабочих, в том числе в период, непосредственно предшествующий несчастному случаю на производстве.

Работникам подразделений государственной экспертизы условий труда предоставляются права:

* беспрепятственно посещать при наличии удостоверения установленного образца предприятия всех организационно-правовых форм, притом допуск означенных работников в режимные организации должен осуществляется в установленном порядке;
* запрашивать и безвозмездно получать от руководителей и иных должностных лиц организаций необходимую для выполнения своей деятельности документацию;
* проводить государственную экспертизу условий труда и готовить заключения о соответствии условий труда нормативным требованиям охраны.

Тем самым государство обеспечивает работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Государственное управление охраны труда осуществляется Федеральными органами исполнительной власти. Положение о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации утверждено Постановлением Правительства РФ от 25.04.2003 №244[[3]](#footnote-3).

Также были изменения в статье 217 ТК РФ. Теперь на должность специалиста по охране труда принимаются или (назначаются) лица с квалификацией инженера по охране труда, подтвержденной соответствующим удостоверением. В случае отсутствия у работодателя службы охраны труда или штатного специалиста эти функции должен осуществлять руководитель организации или индивидуальный предприниматель (лично). Эта норма появилась с введением Федерального закона от 30.06.2006 №90-ФЗ. Руководитель может также заключить гражданско-правовой договор с организаций или специалистом по охране труда. Причем работодатель не может привлекать к осуществлению работ любые организации по охране, а только специализированные и прошедшие государственную аккредитацию. Поскольку за последнее время участились несчастные случаи на производстве с тяжелыми последствиями, а также со смертельными исходами, возможно, из-за недостаточной квалификации руководящих специалистов охраны труда, законодательством введена специальная норма по аккредитации организаций, оказывающих услуги охраны труда. Государство усиливает роль службы охраны труда и тех мероприятий, которые она должна проводить на предприятии (например, вводный первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, целевой и внеплановый инструктажи по охране труда и др.). Помимо Трудового кодекса, который устанавливает требования к службе охраны труда, действует ГОСТ Р12.0.006–2002[[4]](#footnote-4) «Общие требования к управлению охраной труда в организации» и «Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации, утв. Постановлением Минтруда РФ от 08.02.2000 №14[[5]](#footnote-5); Приказ Минздравсоцразвития РФ от 21.04.2005 №290 «Об организации мероприятий по проведению обучения по охране труда отдельных категорий застрахованных в 2005 году», Постановление Минтруда РФ от 13.01.2003 №1, Минобразования РФ №29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний и требований охраны труда работников организации»[[6]](#footnote-6).

Статья 218 ТК РФ практически не изменилась в сравнении с прежней ее редакцией. В ней указывается, что по инициативе работников и (или) по инициативе работодателя могут создаваться комитеты (комиссии) по охране труда. Однако в Кодексе идет отсылочная норма на типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда, которое утверждается федеральным органом исполнительной силы. Обращаем внимание на то, что былое положение признано утратившим силу (Постановление Минтруда РФ от 12.10.1994 №64[[7]](#footnote-7) «О рекомендациях по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, создаваемых на предприятиях, в учреждениях и организациях с численностью работников более 10 человек»). Взамен этого постановления принят Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2006 №413[[8]](#footnote-8) «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда». Комитет создается на паритетной основе из представителей работодателей, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений работодателей и работников и (или) их представителей в области охраны труда на предприятии. Инициатором создания комитета может выступать любая из сторон. Представители работников выдвигаются в комитет, как правило, из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза или трудового коллектива. В новом Типовом положении содержатся более подробные рекомендации по созданию комитетов по охране. Тем самым законодатель устанавливает выбор для руководителя и работников предприятия независимо решать вопрос о необходимости создания комитетов (комиссий).

В статью 219 ТК РФ добавлена норма о размерах компенсаций при работе с вредными и (или) опасными условиями труда. Она устанавливается Правительством России с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Под компенсацией следует понимать преимущества и льготы, предоставляемые работникам с тем, чтобы предотвратить и нейтрализовать неблагоприятные последствия тяжелых, вредных и (или) опасных условий труда, неустранимых при современном техническом уровне производства и организации труда. К компенсации относятся повышенная оплата труда, сокращенная продолжительность рабочего времени, дополнительные отпуска. В то же время, на наш взгляд, к ней можно отнести обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием или бесплатным молоком, а также льготы санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников. В статье 212 ТК РФ указано, что в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных государственной экспертизой или аттестацией, компенсация работникам не устанавливается. Эта норма действовала и до введения Федерального закона от 30.06.2006 №90-ФЗ. Она аналогично регулировалась:

Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утверждена Постановлением Минтруда РФ от 14.03.1997 №12.

Распоряжением вице-мэра от 23.06.2004 №10-РВМ «Об утверждении рекомендаций по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в организациях города Москвы».

На данный момент действует список производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Этот документ был утвержден Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22. Согласно Списку производств, профессий и должностей к вредным условиям труда относятся: пищевая промышленность, различные химические предприятия, микробиология, сварочные, малярные работы, радиотехника, ювелирное производство и так далее. Опасной была признана работа со стеклом, фарфором, алмазами и работа по строительству метрополитена, туннелей и подземок. Транспорт, связь, полиграфия, газовая и нефтяная промышленность также попали в этот список. В общем, практически во всех сферах деятельности есть опасные и вредные факторы. С 1974 г. Список не раз дополняли, в нем есть и существенные поправки – они связаны с появлением новой технологий и техники. Например, позже в него вошли работы с кинопленкой и фотопленкой, химическими реактивами, синтетическими красителями, витаминами, медикаментами, биологическими препаратами. Работодатель обязан проводить аттестацию рабочих мест в соответствии со статьями 212, 219 Трудового кодекса и обязан информировать работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске для здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. А работник имеет право на получение достоверной информации[[9]](#footnote-9). Государственный контроль за проведением аттестации рабочих мест по условиям труда возложен на Комитет общественных связей города Москвы, ведающий вопросами охраны труда и осуществляющий государственную экспертизу условий труда.

Для того чтобы установить, имеет ли работник право на льготы, организация может самостоятельно провести аттестацию рабочих мест. Контроль над проведением аттестации рабочих мест возлагается на Государственную экспертизу условий труда. Если у самой организации нет технических возможностей, чтобы определить степень тяжести рабочего процесса, то она может привлечь специалистов из центров государственного санитарно-эпидемиологического надзора, лабораторий Государственной экспертизы условий труда и др., аккредитованных на право проведения таких мероприятий. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы по условиям труда, компенсация работникам не устанавливается[[10]](#footnote-10). Так что, если в организации устранены вредные и (или) опасные производственные факторы, например, в связи с совершенствованием техники и технологии, и это подтверждено результатами аттестации, то компенсация не выплачивается. Хотелось бы обратить внимание на то, что вредные факторы во многих отраслях экономики при современном техническом уровне производства и организации труда устранить практически невозможно (например, при подземных работах в шахтах, при добыче нефти и газа, в химической промышленности и. т.д.).

Согласно статьи 226 ТК РФ увеличился процент средств, направляемых на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением федеральных учреждений и государственных унитарных предприятий). Такое финансирование осуществляется в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Ранее было не менее 0,1 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, – в размере не менее 0,7 процента суммы эксплуатационных расходов. Порядок расследования и учет несчастных случаев на производстве определяется статьями 227–231 ТК РФ, причем эти статьи претерпели некоторые изменения. Законодатель более четко сгруппировал имевшиеся нормы, что облегчает их прочтение. Расследование несчастных случаев на производстве является одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда. Результаты расследования, оформленные в соответствии с требованиями законодательства, являются основанием для защиты законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Принимая данные поправки, государство обеспечивает работникам их конституционное право на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Таким образом конкретизируя данное право, государство одновременно устанавливает его гарантии и возлагает на работодателя обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников, а также предусматривает необходимость надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда, допускающих самозащиту работниками трудовых прав, и устанавливает ответственность лиц, виновных в нарушениях требований охраны труда.

* 1. **Характеристика охраны труда на предприятиях**

**Понятие и виды государственных учреждений в РФ**

   Предприятия и учреждения — разновидности организаций, осуществляющих, в отличие от органов исполнительной власти, не руководство, а экономические, социально-культурные и иные функции в целях удовлетворения материальных, духовных и других потребно­стей граждан, общества и государства. В качестве таковых они не обладают юридически властными полномочиями и не являются субъ­ектами управления.

Предприятия и учреждения отличаются друг от друга по их на­значению.

*Предприятие —* самостоятельный хозяйствующий субъект, ком­мерческая организация. Она занимается производством продукции, выполнением работ, оказанием услуг.

*Учреждение —* некоммерческая организация, выполняет социально-культурные или административно-политические функции. Учреждения создают социальные ценности в основном непроизводст­венного характера (например, учреждения образования, культуры, здравоохранения и др.). Различия между предприятиями и учреж­дениями коренятся в содержании и результатах их основной деятель­ности. Вместе с тем деятельности предприятий часто сопутствует безусловное вы­полнение отдельных функций, характерных для учреждений, и, нао­борот, учреждения могут выполнять работу, характерную для пред­приятий (например, в научно-исследовательских учреждениях часто функционируют экспериментальные и другие заводы, различные про­изводственные подразделения).

В Гражданском кодексе Российской Федерации обозначены *«госу­дарственные и муниципальные унитарные предприятия»[[11]](#footnote-11)*, от­несенные к разновидностям коммерческих организаций и органи­зационно-правовых форм юридических лиц — субъектов гражданско­го права.

Юридические лица, являющиеся коммерческими организациями, могут создаваться также в таких организационно-правовых формах как  *производственные кооперативы, хозяйственные товарищества*  и *общества.* В отличие от унитарных, они относятся к корпоративным организациям (глава 4 ГК РФ). С точки зрения государственного кодекса эти организации не являются предприятиями, хотя реально в соответствующих формах могут функционировать заводы, фабрики и им подоб­ные организации сферы производства и обращения.

Главное и большое отличие унитарного предприятия в том, что оно не наде­лено исключительным правом собственности на закрепленное за ним собственником имущество с вытекающими из этого определенными законом послед­ствиями. Имущество же иных коммерческих организаций принад­лежитим на праве собственности. По сравнению с ними унитарные предприятия ограничены в праве распоряжения закрепленным за ними имуществом.

Унитарные предприятия могут учреждать в качестве юридичес­ких лиц *дочерние предприятия.*

В Гражданском кодексе Российской Федерации предприятие рассматривается также как определенный имущественный комплекс, используемый для осуществления пред­принимательской деятельности [[12]](#footnote-12) — объект гражданского права.

Следовательно, понятие предприятия по Гражданскому кодексу Российской Федерации является сугубо специальным, основанным на особенностях гражданско-правового ре­жима имущества, закрепленного за ним собственником, и на призна­нии предприятием определенного имущественного комплекса.

Однако коммерческие организации являются субъектами и объек­тами других отраслей права (административного, финансового, трудо­вого и др.). Поэтому в правовых актах термин «предприятие» часто употребляется в качестве родового понятия, охватывающего все виды коммерческих организаций независимо от их организационно-право­вых форм как юридических лиц. Но уже имеются акты, в которых отражена дифференциация организаций, данная в ГК РФ.

Предприятия и учреждения могут быть подразделены на виды по различным основаниям. Они подразделяются в зависимости от:

* *видов собственности —* на частные, государственные и муни­ципальные. Государственные предприятия могут быть федеральными и субъектов Российской Федерации; муниципальные — районного, го­родского, поселкового и сельского значения;
* *от организационно-правовых форм коммерческих организа­ций —* полные товарищества, товарищества на вере, общества с огра­ниченной ответственностью, общества с дополнительной ответствен­ностью, открытые и закрытые акционерные общества; государствен­ные и муниципальные предприятия; производственные кооперативы.
* При этом унитарными могут быть только государственные и муниципальные предприятия. Они в зависимости от объема и харак­тера полномочий по распоряжению принадлежащимим имуществом подразделяются на унитарные предприятия, основанные на праве хо­зяйственного ведения, и унитарные предприятия, основанные на пра­ве оперативного управления, являющиеся федеральными казенными предприятиями..
* Многообразны виды предприятий, определяемые их отраслевой производственно-технологической специализацией. Различают:
* *промышленные предприятия —* заводы, фабрики, шахты, рудни­ки, комбинаты и др.
* *сельскохозяйственные предприятия —* кооперативы, совхозы, акционерные общества и др;
* *строительные предприятия —* строительные управления, коо­перативы, мостостроительные поезда и др;
* *транспортные предприятия —* железные дороги, отделения же­лезных дорог, станции, депо и другие предприятия железнодорожного транспорта; пароходства, порты и другие предприятия водного транс­порта; объединения, аэропорты и другие предприятия гражданской авиации; автопредприятия, автокомбинаты автомобильного транспор­та; территориальные управления трубопроводного транспорта и т.д.;
* *предприятия связи —* узлы связи, почтамты, телеграфы, теле­фонные станции и др.;
* *торговли —* универмаги, гастрономы, различные специализи­рованные магазины;
* *жилищно-коммунальные предприятия —* жилищно-эксплуатационные конторы, ремонтно-эксплуатационные управления, тепло­емкости, энергосети и др.

В зависимости от организационно-правового статуса можно раз­личать предприятия, входящие и не входящие в систему органов уп­равления, других образований.

По общему правилу, предприятия не входят в систему каких-либо отраслевых органов управления в качестве звеньев их единых органи­зационных систем.

Исключения составляют предприятия отдельных отраслей, орга­нично связанные между собой технологически в едином производст­венном процессе. Например, предприятия железнодорожного транс­порта основной деятельности находятся в иерархическом подчинении органов системы Министерства путей сообщения, осуществляющих по определенным вопросам оперативное руководство этими предприя­тиями.

Принудительное включение предприятий, не подпадающих под установленные исключения, в какие-либо организационные системы, противоречит закону.

Гражданский кодекс Российской Федерации разрешает коммерческим организациям по договору меж­ду собой создавать объединения в форме союзов или ассоциаций в целях координацииих предпринимательской деятельности, а также представления и защиты их общих имущественных интересов. Вхо­дящие в объединения коммерческие организации сохраняют свою са­мостоятельность и права юридического лица. Руководящие органы объединения не обладают распорядительной властью в отношении предприятий, входящих в объединение, и выполняют свои функции на основе договоров с предприятиями.

В зависимости от принципа, положенного в основу организации управления предприятием, можно различать предприятия, управляе­мые непосредственно собственником и предприятия, управляемые органами, уполномоченными собственниками. Например, согласно пункту «г» статьи 114 Конституции Российской Федерации, Правительство Российской Федерации осуществляет управление федеральной собст­венностью. В свою очередь Правительство Российской федерации своим постановлением от 10 февраля 1994 года «О делегировании пол­номочий Правительства Российской Федерации по управлению и рас­поряжению объектами федеральной собственности»[[13]](#footnote-13) делегировало ряд указанных полномочий Государственному комитету Российской Фе­дерации по управлению государственным имуществом и органам, осу­ществляющим координацию и регулирование деятельности в соответ­ствующих отраслях или сферах управления.

Правовые нормы, закрепляющие виды учреждений, рассредото­чены по правовым актам, регулирующим отношения в отдельных отраслях и сферах социально-культурной и административно-политической деятельности — здравоохранения, образования, куль­туры, иностранных дел и так далее. Например, в Законе Российской феде­рации от 10 июля 1995 года «Об образовании»,[[14]](#footnote-14) Основах законода­тельства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 года,[[15]](#footnote-15) Основах законодательства Российской Федерации о культуре от 9 октября 1992 года [[16]](#footnote-16) и др.

Учреждения   могут  быть   частными,   государственными, муниципальными. Они, как правило, специализируются на выпол­нении определенного вида деятельности (учреждения здравоохра­нения, учреждения образования и т.д.).

Однако Гражданский кодекс Российской Федерации признает учреждениями также организации, вы­полняющие управленческие функции, то есть органы управления. А Закон Российской Федерации от 14 апреля 1995 года «Об обществен­ных объединениях»[[17]](#footnote-17)выделяет негосударственные учреждения в раз­новидность общественных объединений.

**Глава 2. Анализ и тупи совершенствования производственного государственного предприятия на примере Базе испытаний Конструкторское бюро «Салют» при Федеральном государственном унитарном предприятии «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева»**

**2.1 Краткий обзор Федерального государственного унитарного предприятия «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева»**

**Федеральное государственное унитарное предприятие «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева»** был образован Распоряжением № 421-рп Президента Российской Федерации от 7 июня 1993 г. на базе двух ведущих предприятий ракетно-космической промышленности России – Машиностроительного Завода имени Михаила Васильевича Хруничева и Конструкторского бюро «Салют». Целью создания было сохранение, укрепление и развитие научно-технического потенциала, повышение эффективности работы промышленности в новых экономических условиях и выход на мировой космический рынок.

В соответствие со стратегией совершенствования ракетно-космической промышленности, а также согласно Федеральной целевой программе «Реформирование и развитие оборонно-промышленного комплекса» (2002-2006 гг.), утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 октября 2001 года № 713 на базе **Федерального государственного унитарного предприятия «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева»** было решено создать большую интегрированную структуру в области разработки и создания ракет-носителей тяжелого класса. Важнейшая задача интеграции – сохранение существующего производственного и научно-технического потенциала предприятия, обеспечение выполнения государственных заказов, предусмотренных Федеральной космической программой.

3 февраля 2007 года Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин подписал указ «О федеральном государственном унитарном предприятии «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева».

Предприятию потребовалось всего десять месяцев, чтобы под руководством Федерального космического агентства и Федерального агентства по управлению федеральным имуществом выполнить Указ Президента Российской Федерации о «О федеральном государственном унитарном предприятии «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева», который предусматривал его реорганизацию в форме присоединения к нему четырех федеральных государственных унитарных предприятий в качестве филиалов.

29 декабря 2007 года вышли  приказы Генерального директора о создании в составе «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева» следующих филиалов:

* Производственное объединение «Полет»;
* Московское предприятие по комплектованию оборудованием «Длина»;
* Воронежский механический завод;
* Конструкторское бюро химического машиностроения имени Алексея Михайловича Исаева (приказ от 16 января 2008 года).

Все процедуры были произведены в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 3 февраля 2007г. № 127 «О федеральном государственном унитарном предприятии «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева» и распоряжением Правительства Российской Федерации от 19 февраля 2007г. № 185-р, а также зарегистрированным в установленном порядке Уставом федерального государственного унитарного предприятия «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева».

В июне 2008 года Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева стал владельцем контрольного пакета акций ОАО «Протон-ПМ» (Пермь), которое специализируется на производстве жидкостных ракетных двигателей РД-276, используемых в качестве энергетической установки первой ступени ракеты- носителя тяжелого класса «Протон-М».

3 августа 2009 года Президент Российской Федерации Дмитрий Анатольевич Медведев подписал Указ о передаче акций Конструкторского бюро химавтоматики в ведение Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева.

Открытое акционерное общество «Конструкторское бюро химавтоматики» ([ОАО «КБХА](http://www.kbkha.ru/)») - один из мировых лидеров в создании жидкостных ракетных двигателей, участник всех отечественных пилотируемых программ освоения космоса. «Конструкторское бюро химавтоматики» сегодня - это современное научно-производственное объединение, которое способно обеспечить полный цикл создания жидкостных ракетных двигателей (ЖРД) для ракет оборонного, научного и народнохозяйственного назначения. Наряду с другими проектами по созданию новейших двигателей, «Конструкторское бюро химавтоматики» разрабатывает жидкостной ракетный двигатель РД-0124А, который будет использоваться в составе второй и третьей ступеней новейшей российской ракеты-носителя «Ангара» для выведения на орбиту КА тяжелого класса с космодромов России (головной разработчик  РН «Ангара» - Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева).

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11 июня 2011 г. № 772 и распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 июля 2011 г. № 1159-р Федеральное Государственное Унитарное Предприятие «Усть - Катавский вагоностроительный завод имени Сергея Мироновича Кирова» преобразовано в филиал Федерального государственного унитарного предприятия «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева».

В настоящее время  в состав Федерального государственного унитарного предприятия «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева» входят:

* Ракетно-космический завод (РКЗ);
* Конструкторское Бюро «Салют»;
* Завод по эксплуатации ракетно-космической техники (ЗЭРКТ);
* Завод медицинской техники  и товаров народного потребления (ЗМТ и ТНП).

Кроме того, предприятие имеет 9 филиалов, расположенных на территории 7 субъектов Российской Федерации – город Москва и Московская, Владимирская, Омская, Челябинская, Воронежская, Архангельская области, а также в Республике Крым (пансионат «Планета») и 2 предприятия (ОАО Протон-ПМ и ОАО «Конструкторское бюро химавтоматики»), в которых Государственному космическому научно-производственному центру имени Михаила Васильевича Хруничева принадлежит контрольный пакет акций.

Объектом исследования является База испытаний Конструкторское бюро «Салют», год основания Базы испытаний Конструкторское бюро «Салют» при Федеральном государственном унитарном предприятии «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева» - 1951 год.

В составе Федерального государственного унитарного предприятия «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева»:*с 1993 года.*

  Руководитель:  Бахвалов Юрий Олегович - Заместитель генерального директора «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева» – Генеральный конструктор Конструкторского бюро «Салют», профессор, доктор технических наук.

  Основные направление деятельности*:*научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы по созданию, модернизации и эксплуатации ракет-носителей, разгонных блоков, модулей орбитальных станций и космических аппаратов. Поисковые, прикладные исследования и разработки, включая работы по новым наукоемким технологиям, используемым в космической технике, экологии и по созданию экспериментальных установок для моделирования процессов работы КА в условиях космического пространства. Конструкторское бюро «Салют» было образовано в 1951 г. выдающимся авиаконструктором Владимиром Михайловичем Мясищевым.

Под его руководством созданы серийные бомбардировщики ЗМ и М4, получившие в НАТО название «Бизон», а также сверхзвуковой стратегический бомбардировщик М-50.

 В 1960 г. предприятие было перепрофилировано на ракетно-космическую тематику. Коллективом конструкторского бюро был создан ряд уникальных изделий, среди которых: боевые комплексы, оснащенные межконтинентальными баллистическими ракетами; всемирно известная высоконадежная ракета-носитель “Протон”; космические аппараты 20-тонного класса «Космос- 929, -1267, -1443, -1686», послужившие основой для создания модулей «Квант», «Квант-2», «Кристалл», «Спектр», «Природа», модуль ДМ для РКК «Энергия».

  Кроме того, при непосредственном участии коллектива конструкторского бюро были созданы орбитальные станции «Салют» и «Мир», крылатый ракетный комплекс.

Технический уровень изделий, разработанных коллективом конструкторского бюро «Салют», получил высокую оценку специалистов во всем мире, что подтверждает участие предприятия в ряде международных космических программ. В частности, в конструкторском бюро «Салют» были созданы: криогенный разгонный блок для индийской ракеты-носителя GSLV, а также электропневматические приводы и двигательная установка управления по крену для бразильской ракеты-носителя.

7 июня 1993 г. Распоряжением Президента Российской Федерации был образован Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева, который объединил Конструкторское бюро «Салют» и Машиностроительный завод имени Михаила Васильевича Хруничева, что послужило слиянию научного и производственного потенциалов двух предприятий.

В 90-е годы коллективом Конструкторского бюро были разработаны: функционально-грузовой блок «Заря» и служебный модуль «Звезда» для МКС, модернезированный ракето-носитель «Протон-М», КРК «Рокот» на основе МБР РС-18 (СС-19), РБ «Бриз-М».

В настоящее время Конструкторское бюро «Салют» осуществляет:

* модернизацию РН «Протон» и РБ «Бриз-М» с целью улучшения энергомассовых и эксплуатационных характеристик;
* проектно-конструкторские работы по созданию семейства РН «Ангара» легкого, среднего, тяжелого классов;
* эксплуатацию РКК «Протон» , РКК «Рокот»;
* разработку разгонных блоков на высококипящих и низкокипящих компонентах топлива : серии «Бриз»; КВРБ, КРБ;
* разработку кислородно-водородного разгонного блока РБ КВТК, который позволит существенно расширить возможности РКН тяжелого класса «Ангара-А5» по одиночному и групповому выведению космических аппаратов на высокоэнергетические орбиты.
* разработку многофункционального лабораторного модуля (МЛМ) для МКС;
* выполняет управление полетами КА на этапе летных испытаний и при их эксплуатации, включая участие в управлении международной космической станцией;
* в рамках международных программ по запуску иностранных коммерческих спутников с помощью РН «Протон» и РН «Рокот» проводятся работы по адаптации носителя под коммерческие полезные нагрузки;
* работы по созданию космических комплексов дистанционного зондирования Земли, спутниковой связи и научного назначения; поисковые и прикладные исследования и разработки, включая работы по новым наукоемким технологиям, используемым в космической технике, экологии и по созданию экспериментальных установок для моделирования процессов работы КА в условиях космического пространства.

**2.2 Анализ охраны труда на примере рабочего места База испытаний Конструкторское бюро «Салют»**

Мы будем рассматривать рабочее место кладовщика взрывчатых материалов. Данный работник, чтобы быть допущенным к выдаче и учету взрывчатых материалов должен пройти специальное обучение, которое организует Ростехнадзор. При успешной аттестации при квалификационной комиссии под представительством организации Ростехнадзор Российской федерации присваивается квалификация взрывника, удостоверяющая право на выдачу взрывных материалов и выдается «Единая книжка взрывника»[[18]](#footnote-18). Все делопроизводство по обучению должно вестись предприятием, и документы хранятся в отделе по охране труда или в отделе кадров. В данной книжке указывается Фамилия Имя и Отчество работника, должность работника, которое ему присвоили после сдачи экзамена. А также когда выдана Единая книжка взрывника и подпись руководителя.

А также к работе со складом взрывчатых материалов допускаются лица не моложе 18 лет, прошедшие медицинское освидетельствование и не имеющие противопоказаний по состоянию здоровья. Проходить ежегодно медицинский осмотр по направлению от работодателя[[19]](#footnote-19).

Работник склада перед тем, как приступить к работе должен ознакомиться с вводной инструкцией, с инструкцией №227 от 2012 года[[20]](#footnote-20) и инструкцией №151 от 2012 года[[21]](#footnote-21). Запись об ознакомлении инструкций фиксируются в «Журнале об регистрации вводных инструкций»[[22]](#footnote-22).

Работники склада взрывчатых материалов обеспечиваются спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, исходя из условий выполнения работы. Выдача спецодежды, спецобуви и средства индивидуальной защиты выдаются под роспись с записью в личную карточку[[23]](#footnote-23). Лица работающие с извлеченной из деревянной тары ВМ, должны быть обеспечены хлопчатобумажной не электризующейся спецодеждой и антистатическими браслетами.

Работник склада обеспечивается лечебным профилактическим питанием в соответствии с установленными нормами.

В целях защиты работник склада взрывчатых материалом обязан[[24]](#footnote-24):

* соблюдать требования охраны труда;
* правильно применять средства индивидуальной защиты и коллективной защиты;
* проходить обучение по безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по Охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний Охраны труда;
* немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаком острого профессионального заболевания (отравления);
* проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медосмотры.

Кладовщик обязан выполнять требования охраны труда:

а) перед началом работы;

* надеть спецодежду, снять кольца, браслеты, выложить из карманов спички. Зажигалки и другие взрывоопасные и легковоспламеняющиеся принадлежности;
* проверить наличие и исправность инструментов и приспособлений, используемых при проведении работ, вентиляции;
* освободить рабочее место приема и выдачи ВМ от посторонних предметов
* проверить целостность заземляющих проводником рабочего стола, антистатического коврика по всей их длине;
* проверить наличие и полноту сопроводительной документации.

б) во время работы;

* доставленные на склад взрывчатых материалов должны быть незамедлительно оприходованы на основании отправочных заводских и транспортных документов или наряд - накладной;
* принимаемая на хранилище взрывчатых материалов, поступившие с завода – изготовителя, работник склада должен проверить качество тары, целостность пломб и печатей. При неисправной или неопломбированной таре принимать на хранение взрывчатых материалов запрещается;
* размещать взрывчатые материалы в боксах склада, производить согласно схемам укладки;
* взрывчатые материалы необходимо хранить на деревянных поддонах, укладывая ящики штабеля по высоте не более в 2 ряда;
* вскрывать тару, выдавать и принимать взрывчатые материалы необходимо в тамбуре склада на специально оборудованном для этой цели рабочем столе (с заземлением). Гермоупаковку вскрывать только с помощью специального инструмента;
* для переноса взрывчатых материалов выдавать специальные переносные сумки с красной обозначающей полосой;
* запрещается допускать на территорию склада посторонних лиц. Список лиц, имеющих право посещать склад, подписывается и согласовывается с вышестоящими начальниками.
* во время грозы запрещается выдавать, принимать и вскрывать взрывчатые материалы, а также включать электрические приборы;

в) после работы.

* убрать рабочее место;
* обесточить электрооборудование;
* произвести в исходное состояние и убрать инструмент, приспособления, оснастку, индивидуальные средства защиты;
* снять и убрать спецодежду в специально отведенное для этой цели место, вымыть руки и лицо или принять душ;
* закрыть и опечатать боксы с взрывчатыми материалами, наружную дверь и ворота склада, отключив при этом внутреннее освещение и питание электрооборудования склада;
* убедиться в том, что охранная сигнализация подключена и склад принят под охрану.

Требование охраны труда в аварийных ситуациях[[25]](#footnote-25):

* прекратить работы, обесточить оборудование;
* сообщить руководителю работ или руководителю подразделения о случившимся;
* при возникновении пожара немедленно вызвать пожарную охрану завода по тел. 01 или 53-17; срочно сообщить о пожаре руководителю работ; отключить приточно - вытяжную вентиляцию; применить первичные средства пожаротушения при тушении пожара.

Кладовщик по взрывчатым материалам несет ответственность за:

1. Обеспечение постоянного надзора за полученными на склад ему взрывчатых материалов, не допуская передачи их другим лицам без допуска к взрывчатым материалам (имеющих Единую книжку взрывника), потери, самовольного уничтожения или оставления взрывчатых материалов в выработках или на поверхности, а также использование взрывчатых материалов не по назначению;
2. Своевременную сдачу и прием взрывчатых материалов на склад от лиц, допущенных к взрывчатым материалам, своевременная запись учета выдачи и прихода взрывчатых материалов, а также списание и утилизация взрывчатых материалов надлежащим способом;
3. Соблюдение правил транспортировки взрывчатых материалов от склада до места работ и обратно.
4. Соблюдение требований охраны труда.

Склад взрывчатых материалов должен иметь «Паспорт склада взрывчатых материалов»[[26]](#footnote-26). Он может быть постоянным или временным. На данном складе он постоянный и заполнен, когда построили склад.

 В паспорте склада взрывчатых материалов указывается:

1. Тип склада.
2. Число хранилищ.
3. Из какого материала построен склад.
4. Различные характеристики.

**2.3 Предложения по совершенствованию рабочего места**

На основе произведенных исследований предполагается внедрить конкретные предложения по усовершенствованию рабочего места кладовщика взрывчатых материалов в Базе испытаний Конструкторское бюро «Салют» при **Федеральном государственном унитарном предприятии «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева»**

 В инструкции №151[[27]](#footnote-27) для кладовщика предполагается выдача спецодежды и инструмента, однако некоторые виды спецодежды и инструмента не выдаются. А именно:

* ботинки кожаные с защитным подноском или полуботники кожаным с защитным подноском;
* валенки с резиновым низом или сапоги утепленные с защитным подноском;
* перчатки с защитным покрытием морозостойкие с шерстяными вкладышами;
* фартук для защиты от производственных загрязнений и механических воздействий;
* перчатки трикотажные с точечным полимерным покрытием.

На складе, где осуществляется хранение материалов, изделий весом свыше 16 кг, должно быть оборудовано грузоподъемными механизмами. Однако их не установили на склад, а без них увеличивается травмоопасность при переноске груза.

 Склад оборудован приточной и вытяжной вентиляцией, но она находится на потолке высотой более 3 метров, что затрудняет открытие и закрытие заслонки на ней. Необходимо изменить вытяжную систему более современной, которую можно будет контролировать дистанционно.

 Необходимо пересмотреть стеллажи на складе, т.к. они давно не обновлялись, а деревянные поддоны имеют свойство становиться более хрупкими со временем. Также доделать бортики для стеллажей, как указанно в инструкции.

 В соответствии с инструкцией работник склада должен соблюдать правила гигиены, а именно до и после работы мыть руки, но на складе раковины с проточной водой не установлены. Предлагаю установить водопровод для поддержания гигиены работника склада.

 Предлагаю установить шкаф для спецодежды. Так как до, во время и после работы средства индивидуальной защиты, спецодежда и инструмент может загромождать рабочую поверхность, стулья, проходы, стеллажи.

 Установить аптечку на складе взрывчатых материалов для оказания первой доврачебной помощи.

**Заключение**

Выпускная квалификационная работа была выполнена по материалам одной из крупнейших организаций в России Федеральное государственное унитарное предприятие «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева».

По первой главе можно сделать вывод о том, что отдел по охране труда yнеобходим на предприятии в целях контролирования организации труда в области организации рабочих мест и обеспечения на этой основе высокой производительности и благоприятных условий труда.

Процессу труда работника, независимо от того, какие функции он выполняет, свойственны присущие ему закономерности, определяющие:

- размещение работника в рабочей зоне;

- положение рабочей зоны;

- последовательность, количество и пространственную протяженность составляющих трудовой процесс трудовых движений;

- последовательность вхождения человека в работу;

- появление, наращивание и снижение утомляемости.

В заключительном параграфе рассмотрены виды государственных учреждений в РФ. На основе чего установлено, что Гражданский кодекс Российской Федерации признает учреждениями также организации, вы­полняющие управленческие функции, то есть органы управления. А Закон Российской Федерации от 14 апреля 1995 года «Об обществен­ных объединениях» выделяет негосударственные учреждения в раз­новидность общественных объединений.

Во второй главе изучена и проанализирована работа охраны труда и безопасность труда. По результатам проведенного анализа сделанвывод о том, что система организации труда на заводе имеет свои достоинства и недостатки.

**Федеральное государственное унитарное предприятие «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева»** был образован Распоряжением № 421-рп Президента Российской Федерации от 7 июня 1993 г. на базе двух ведущих предприятий ракетно-космической промышленности России – Машиностроительного Завода имени Михаила Васильевича Хруничева и Конструкторского бюро «Салют». Целью создания было сохранение, укрепление и развитие научно-технического потенциала, повышение эффективности работы промышленности в новых экономических условиях и выход на мировой космический рынок.

В настоящее время  в состав Федерального государственного унитарного предприятия «Государственный космический научно-производственный центр имени Михаила Васильевича Хруничева» входят:

* Ракетно-космический завод (РКЗ);
* Конструкторское Бюро «Салют»;
* Завод по эксплуатации ракетно-космической техники (ЗЭРКТ);
* Завод медицинской техники  и товаров народного потребления (ЗМТ и ТНП).

Анализ рабочего времени проводится на примере рабочего места кладовщика. Данный работник, чтобы быть допущенным к выдаче и учету взрывчатых материалов должен пройти специальное обучение, которое организует Ростехнадзор. При успешной аттестации при квалификационной комиссии под представительством организации Ростехнадзор Российской федерации присваивается квалификация взрывника, удостоверяющая право на выдачу взрывных материалов и выдается «Единая книжка взрывника». Все делопроизводство по обучению должно вестись предприятием, и документы хранятся в отделе по охране труда или в отделе кадров.

В данной книжке указывается Фамилия Имя и Отчество работника, должность работника, которое ему присвоили после сдачи экзамена. А также когда выдана Единая книжка взрывника и подпись руководителя.

По результатам проведенного анализа и выявленных недостатков сделаны слдедующие предложения по совершенствованию рабочего места:

* Внесение в план следующих закупок предложенные нами спецодежду и инструмент;
* Приобретение грузоподъемного механизма, для изделий весом более 16 кг;
* Переконструирование приточной и вытяжной вентиляции с легким доступом для регулирования заслонки;
* Демонтаж стеллажей новыми деревянными поддонами;
* Установка водопровода в близлежащей зоне склада для личной гигиены работника склада, т.к. установка водопровода в самом складе невозможен;
* Установка шкафа в тамбуре склада для средств индивидуальной защиты, спецодежды и инструмента;
* Закупка дополнительной аптечки на склад ВМ для оказания первой доврачебной помощи.

**Список источников и литературы**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (действующая редакция от 06.04.2015г)
2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 №51-ФЗ

(действующая редакция от 06.04.2015г)

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (с поправками ФКЗ-№6 от 30.12.2008 г.; ФКЗ-№7 от 30.12.2008 г.; ФКЗ-№2 от 05.02.2014 г.; ФКЗ-№11 от 27.07.2014г.)
2. СанПиН 2.2.1/2.1.1.1200-03 Санитарно-защитные зоны и санитарная классификация предприятий, сооружений и иных объектов. (действующая редакция от 01.03.2008 года)
3. Преображенский В.Б. Комментарий к новому Порядку проведения аттестации рабочих мест по условиям труда // Справочник специалиста по охране труда, №6- 2010г.
4. Раздорожный, А.А. Охрана труда и производственная безопасность / А.А. Раздорожный. - М.: Экзамен, 2006. - 510 с.
5. Зубкова А.Ф., Слезингер Г.Э. Организация нормирования труда на предприятиях. - М.: Экономика, 2008. - 350 с.
6. Раздорожный А.А. Безопасность производственной деятельности: Учеб. пособ. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 241 с.
7. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов. -М: 2009. -368 с.
8. Смирнов Е.А. Справочное пособие по НОТ. - М.: Экономика, 2006. - 259 с.
9. Интернет-источник [http://www.pravo.gov.ru]
10. Интернет-источник [http://www.consultant.ru]
11. Дудин Леонид Белоозёрский - очерки и истории. – М.: Интеллект-Центр, 2011. – 400с.
12. Нестеров В.Е., Бобренеа А.В. 95 лет ФГУП «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева» - М.: Рестарт, 2011. – 352с.: илл.
13. Бадагуев Б.Т. Журналы по охране труда. Формы и правила их ведения. – М.: Альфа-Пресс, 2010. – 224с.
14. Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работника организаций. – М.: НЦ ЭНАС, 2012 -16с.
15. Ефремова О.С. Охрана труда. Справочник специалиста. - М.: Альфа-Пресс, 2014 - 800с.
16. Михайлов Ю.М. Промышленная безопасность и охрана труда. Справочник руководителя опасного производственного объекта - М.: Альфа-Пресс, 2014 -232с.
17. Охрана руда в организации. Краткое практическое руководство – М.: НЦ ЭНАС, 2012 – 32с.
18. Щуко Л.П. Справочник по охране труда в Российской Федерации – СПб.: Питер, 2011 – 384с.
19. Ефремова О.С. Аттестация рабочих мест по условиям труда. Рекомендации и нормативные документы - М.: Альфа-Пресс, 2012 – 108с.
20. Смольянов Ю. Порядок обучения по охране труда и проверки знаний – М: Деан, 2010 – 16с.
1. Российская газета. №143 от 24.07.1999г. [↑](#footnote-ref-1)
2. Парламентская газета «114 от 13.07.2006г. [↑](#footnote-ref-2)
3. Российская газета №84 от 06.05.2003г. (последняя ред. от 01.02.2005г.) [↑](#footnote-ref-3)
4. Библиотека инженера по охране труда №2 2004год [↑](#footnote-ref-4)
5. Бюллетень Минтруда РФ №2 2000год. (последняя ред. от 12.02.2014г.) [↑](#footnote-ref-5)
6. Российская газета №35 от 22.02.2003г. (зарегистрировано в Минюсте РФ 12.02.03 №4209) [↑](#footnote-ref-6)
7. Бюллетень Минтруда в РФ №11 1994год [↑](#footnote-ref-7)
8. Здравоохранение №11 2006год. (ред. от 12.02.2014г) [↑](#footnote-ref-8)
9. ст. 21 ТК РФ// ред.от 06.04.2015год [http://www.consultant.ru/] [↑](#footnote-ref-9)
10. ст. 219 ТК РФ// ред.от 06.04.2015год [http://www.consultant.ru/] [↑](#footnote-ref-10)
11. ст. 113 ГК РФ// ред.от 06.04.2015год [http://www.consultant.ru/] [↑](#footnote-ref-11)
12. ст.132 ГК РФ// ред.от 06.04.2015год [http://www.consultant.ru/] [↑](#footnote-ref-12)
13. Российская газета. 1996. 23 января. [↑](#footnote-ref-13)
14. Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской федерации. 1993. № 33. Ст. 1318. [↑](#footnote-ref-14)
15. Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской федерации. 1992. № 46. Ст. 2615.   [↑](#footnote-ref-15)
16. Российская газета. 1995. 25 мая [↑](#footnote-ref-16)
17. [↑](#footnote-ref-17)
18. Приложение 1. [↑](#footnote-ref-18)
19. Приложение 2. [↑](#footnote-ref-19)
20. Приложение 3. [↑](#footnote-ref-20)
21. Приложение 4. [↑](#footnote-ref-21)
22. Приложение 5. [↑](#footnote-ref-22)
23. Приложение 6. [↑](#footnote-ref-23)
24. Инструкция №227 от 2012 года (приложение 3) [↑](#footnote-ref-24)
25. Инструкция №151 от 2012 года (приложение 4) [↑](#footnote-ref-25)
26. Приложение . [↑](#footnote-ref-26)
27. Инструкция №151 от 2012 года( приложение 4) [↑](#footnote-ref-27)