

Л. П. Шариков

**ОХРАНА ТРУДА
В МАЛОМ БИЗНЕСЕ.**

**ХЛЕБОПЕКАРНОЕ
ПРОИЗВОДСТВО**

Практическое пособие

Москва
Альфа-Пресс
2009

УДК 664.66:658.345
ББК 65.245
Ш 25

ВВЕДЕНИЕ

Ш 25 Шариков Л. П.

ОХРАНА ТРУДА В МАЛОМ БИЗНЕСЕ. ХЛЕБОПЕКАРНОЕ ПРОИЗВОДСТВО. Практическое пособие. — М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2009. — 256 с.

ISBN 978-5-94280-369-8

Пособие предназначено для руководителей малых предприятий и предпринимателей, использующих наемный труд и соответственно являющихся работодателями. В пособии изложены основные требования в области охраны труда и обеспечения его безопасности в хлебопекарном производстве в соответствии с действующими нормативными правовыми актами по охране труда и порядок их выполнения применительно к малому бизнесу. Может использоваться органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, администрациями муниципальных образований, региональными центрами охраны труда и специалистами по охране труда организаций.

УДК 664.66:658.345
ББК 65.245

ISBN 978-5-94280-369-8



9 785942 803698

© Шариков Л. П., 2009
© ООО Издательство «Альфа-Пресс», 2009

Общие требования к малому предпринимательству, в том числе по предельной численности работников на малых предприятиях, предусмотрены в Федеральном законе от 14 июня 1995 г. № 88-ФЗ «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями), но в нем не отражены требования к условиям и охране труда. Поэтому при организации хлебопекарного производства в целях обеспечения здоровых и безопасных условий труда следует руководствоваться соответствующими нормативными актами. Последними установлены нормативные требования к уровням различных производственных факторов, влияющих на безопасность и здоровье работников в период их трудовой деятельности. В их число входят ГОСТы, строительные нормы и правила (СНиП), санитарные правила и нормы (СанПиН), гигиенические нормативы (ГН), правила по охране труда, другие документы, регулирующие вопросы охраны труда.

Постановлением Госстандарта России от 6 ноября 2001 г. № 454-ст с 1 января 2003 г. введен в действие Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД) взамен Общесоюзного классификатора отраслей народного хозяйства (ОКОНХ). Многие виды экономической деятельности осуществляются в сфере малого бизнеса. Не является исключением и хлебопекарное производство.

По данным Росстата, в сфере малого бизнеса по отдельным видам экономической деятельности высок уровень производственного травматизма. Коэффициент частоты несчастных случаев на производстве ($K_{\text{ч}}$ в расчете на 1000 работающих) превышает средний показатель по всем отраслям экономики, в том числе по травматизму со смертельным исходом. За высокими показателями производственного травматизма в малом бизнесе стоит повсеместное несоблюдение нормативных требований охраны труда, что подтверждают проверки состояния условий и охраны труда, проводимые в субъектах РФ.

Наиболее типичные нарушения требований охраны труда:

- руководители и специалисты малых предприятий не проходят обучение и проверку знаний по охране труда, в их должностных инструкциях отсутствуют обязанности по охране труда;

- не разрабатываются инструкции по охране труда, соответственно, не проводятся инструктажи по этим вопросам;
- обеспечение работающих средствами индивидуальной защиты производится с нарушениями сроков и норм выдачи;
- не проходят регистрацию в региональных органах Фонда социального страхования Российской Федерации по обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- не проводится аттестация рабочих мест по условиям труда.

Не все приведенные выше нарушения касаются конкретного субъекта малого бизнеса, осуществляющего производство хлебобулочной продукции, но они акцентируют внимание на наиболее типичные нарушения.

На практике для малого предприятия с любой численностью работников, тем более для индивидуального предпринимателя (далее — субъекты малого бизнеса), нелегко разобраться во множестве нормативных актов по охране труда даже в рамках профиля своей экономической деятельности. Практически в каждом ГОСТе, а также во многих СНИПах делаются ссылки на многие другие ГОСТы. Поэтому в настоящей работе по возможности применительно к сфере малого бизнеса сосредоточено внимание только на документах и требованиях, позволяющих организовать работу по охране труда в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда без их нарушения.

Эти требования (или часть из них) с учетом конкретных местных условий производства работ, но достаточных для предупреждения аварий и несчастных случаев на производстве рекомендуется учитывать при разработке локальных инструкций по охране труда, а также в должностных инструкциях руководителей разного уровня и специалистов. Такой порядок повышает личную ответственность работников в соблюдении требований безопасности труда и рекомендуется в каждой инструкции предусматривать пункт следующего содержания: «Несоблюдение требований по охране труда рассматривается как невыполнение или ненадлежащее выполнение работником своих трудовых обязанностей и нарушители привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством о труде».

Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний здесь не рассматривается.

Глава 1

ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Основным законодательным актом, регулирующим вопросы организации работы в области охраны труда, является Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ). Согласно ст. 212 ТК РФ, работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Порядок согласования при отсутствии профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа указанной статьей не установлен, но требования к работодателю, предусмотренные ст. 212 ТК РФ, не исключаются.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право поощрять работников за добросовестный эффективный труд, требовать от работников исполнения их трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, принимать локальные нормативные акты. Работодатель обязан: предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию,

необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

Обязанности работника предусмотрены ст. 21 и 214 ТК РФ, права работника подробно изложены в ст. 219 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ), а ст. 220 установлены соответствующие гарантии предоставления этих прав. Федеральным законом от 9 мая 2005 г. № 45-ФЗ часть третья указанной статьи изложена в следующей редакции: «На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе».

В трудовых отношениях между работодателем и работником существенное значение имеет трудовой договор. В части пятой ст. 57 ТК РФ указывается: по соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора и соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Руководитель субъекта малого бизнеса вправе без всяких внешних указаний, выбирать для своего производства оборудование, машины и механизмы, регламентировать технологические процессы, по своему усмотрению организовывать производство, осуществлять свои корпоративные цели и т. д. Но при организации труда он должен соблюдать установленные законодательством требования и нормы, касающиеся трудовых отношений с наемными работниками. Это святая обязанность работодателя не только в законодательном аспекте, но и в его же интересах. От состояния трудовых отношений внутри организации зависит успех бизнеса. Руководители, считающие это не обязательным для них, в условиях жесткой конкуренции, как правило, не достигают заметных успехов. Не случайно в промышленно развитых странах компании стремятся соблюдать принцип: «Люди — продукция — прибыль». Без участия людей даже в автоматизированном производстве невозможно обеспечить выпуск продукции в необходимых объемах и требуемого качества.

В построении нормальных трудовых отношений следует иметь в виду взаимопонимание интересов социальных партнеров с точки зрения морального и материального благополучия. Сохранение в течение длительного времени взаимных претензий неизбежно приводит к конфликтным ситуациям.

Принято считать, что регулирующее звено такого взаимопонимания — уровень заработной платы работников. Однако для работников не менее важно, в каких условиях им приходится трудиться, как обеспечивается безопасность их труда, т. е. в совокупности как организована охрана труда.

Безопасность труда зависит и от соблюдения самими работниками требований охраны труда. Для этого разрабатываются инструкции по охране труда для профессий и по видам работ, требования которых должны соблюдаться неукоснительно.

Для примерной ориентации по организации охраны труда в субъекте малого бизнеса ниже приводятся общие требования по охране труда к работодателям и работникам.

ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА К РУКОВОДИТЕЛЯМ И РАБОТНИКАМ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО БИЗНЕСА

В каждом субъекте малого бизнеса должен быть комплект законодательных (в первую очередь ТК РФ) и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии с профилем их деятельности. При приеме на работу необходимо соблюдать требования трудового законодательства в части ограничений по возрасту, проведения обязательных предварительных медицинских осмотров (обследований), ограничений по подъему и перемещению тяжестей, установленных для женщин и лиц моложе 18 лет, других ограничений на территории или по месту работы.

Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Лицо, поступающее на работу по трудовому договору, должно пройти вводный инструктаж. Его проводит специалист по охране труда, а при его отсутствии — работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности или сам работодатель.

Вводный инструктаж проводится по программе, утвержденной работодателем, содержащей общие сведения о характере и особенностях производства, общие правила поведения на территории предприятия, применяемых материалах, оборудовании, механизмах, наличии опасных и вредных производственных факторов, мерах защиты от их воздействия, положенных средствах индивидуальной защиты и т. д.

При поступлении на работу работник должен пройти инструктаж по пожарной безопасности и в дальнейшем проходить его периодически в порядке, установленном в субъекте малого бизнеса в соответствии с Правилами пожарной безопасности в Российской Федерации.

До начала самостоятельной работы работник или отдельные категории работников должны проходить первичный инструктаж на рабочем месте, который проводит лично работодатель или назначенное им должностное лицо. Содержание первичного инструктажа на рабочем месте зависит от:

- характера работ;
- особенностей применяемого оборудования и технологического процесса;
- наличия вредных и опасных производственных факторов;
- используемых инструментов, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, перерывах в течение рабочего дня (смены) и т. д.

Работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием и ремонтом оборудования, хранением и применением сырья и материалов, использованием электрифицированного и иного инструмента, в соответствии с ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие положения» могут освобождаться от первичного инструктажа на рабочем месте. Работодатель должен утвердить перечень профессий рабочих и должностей других работников, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте.

Факт проведения инструктажей должен быть отражен в специальных журналах с указанием вида инструктажа, даты его проведения, подписей инструктирующего и инструктируемого.

В соответствии с ТК РФ (ст. 217) в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда или штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют сам работодатель или уполномоченное им должностное лицо либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по договору. Организации или специалисты, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации.

Каждый работник субъекта малого бизнеса должен:

- пройти теоретическое и производственное обучение по охране труда по утвержденной программе;
- пройти проверку знаний норм охраны труда по своей профессии и видам поручаемых работ; получить удостоверение с результатами проверки знаний;
- пройти в необходимых случаях до начала самостоятельной работы стажировку и дублирование по своей профессии или виду работ;
- пройти специальную подготовку по оказанию первой помощи при несчастных случаях и заболеваниях на производстве.

Все работники субъекта малого бизнеса, находясь на его территории, должны:

- соблюдать чистоту;
 - следить за движением транспорта, уступать дорогу транспорту, стоящий транспорт обходить спереди;
 - ходить только по установленным местам (тротуар, пешеходная дорожка), использовать только предназначенные для прохода участки. Особую осторожность следует соблюдать в ненастную погоду и в темное время суток при недостаточном освещении территории;
 - в холодное время года при входе и выходе из помещения плотно закрывать за собой двери, при хождении по открытым переходам и территории надевать верхнюю одежду.
- Во избежание получения травм:
- не переходить и не перепрыгивать через открытые траншеи, колодцы, люки, если они не оборудованы переходными мостиками с перилами;
 - не стоять и не проходить под поднятым грузом, избегать места, над которыми производятся какие-либо работы;

- не переходить дорогу перед близко идущей автомашиной или другими видами транспорта;

- при подъеме или спуске по лестничным маршам идти спокойно, не спеша, ставить ногу полной ступней, а при необходимости держаться за перила.

Не разрешается пользоваться материалами, приборами и оборудованием лицам, не допущенным к работам с ними.

Не допускается посещение столовых и буфетов в специальной одежде, специальной обуви. Прием пищи на рабочих местах разрешается при согласии руководителя субъекта малого бизнеса или в местах по согласованию с ним.

В случае заболевания или получения даже незначительной травмы необходимо прекратить работу, лично или через кого-то сообщить об этом непосредственному руководителю и обратиться в медпункт при его наличии или в другое лечебное учреждение.

В каждом производственном помещении, где осуществляются любые работы, должна быть аптечка, укомплектованная набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

Перечень таких средств и препаратов, основанный на приложении 1 к приказу Министерства здравоохранения РФ от 20 июня 1996 г., приведен ниже:

- корвалол — 1 фл.;
- портативный гипотермический (охлаждающий) пакет-контейнер — 1 шт.;
- аспирин № 10 — 1 шт.;
- анальгин № 0,5 — 10 шт.;
- бинт стерильный — 1 шт., бинт нестерильный — 2 шт.;
- травматическая повязка МАГ с диоксидом или нитратом серебра 8×10 для перевязки грязных ран или аналог — 1 шт.;
- лейкопластырь бактерицидный $2,3 \times 7,2$ — 6 шт., лейкопластырь 1×250 или 1×500 — 1 шт.;
- салфетки стерильные для остановки капиллярного и венозного кровотечения с фурагином 6×10 — 1 шт.;
- бинт эластичный трубчатый медицинский нестерильный № 1, 3, 6 — 3 шт.;
- вата медицинская 25 гр. — 1 шт.;
- нитроглицерин в таблетках или нитросорбит — 1 шт.;
- валидол № 10 или № 6 — 1 шт.;
- устройство для проведения искусственного дыхания «рот — устройство — рот» — 1 шт.;

- уголь активированный № 10 или энтеродез — 1 шт.;
- ножницы тупоконечные — 1 шт.;
- жгут для остановки артериального кровотечения с дозированной компрессией для само- и взаимопомощи — 1 шт.;
- аммиака раствор — 1 шт.;
- бриллиантовый зелени раствор 1% или йод раствор 5% — 1 шт.

На стенах или дверях помещений следует поместить знак ЕС 01 (рисунок по ГОСТ Р 12.4.026-2001) с указанием места нахождения аптечки первой медицинской помощи.

В Правилах по охране труда в хлебопекарной и макаронной промышленности, извлечения из которых с пояснениями приводятся ниже, не предусмотрены требования по обеспечению работающих санитарно-бытовыми помещениями, поэтому целесообразно привести основные требования по этому вопросу.

Согласно ст. 223 ТК РФ «Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников», обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя.

Состав санитарно-бытовых помещений определен п. 2.4 СНиП 2.09.04-87 «Административные и бытовые здания». В него входят гардеробные, душевые, умывальные, уборные, курительные, места для размещения полудушей, устройств питьевого водоснабжения, помещения для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи спецодежды.

Указанными СНиПами установлено следующее нормирование оборудования санитарно-бытовых помещений (табл. 1.1).

Этими же СНиПами предусмотрены комнаты для личной гигиены женщин, кладовые для хранения спецодежды, помещения для ее чистки, сушки, обеспыливания или обезвреживания, помещения для централизованного склада спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты для хранения, выдачи, включая кабины примерки и подгонки, помещения дежурного персонала с местом для уборочного инвентаря.

Руководители субъектов малого бизнеса могут сами определять состав санитарно-бытовых помещений, руководствуясь табл. 1.1.

Вопросы санитарно-бытового обслуживания работников рекомендуется решать совместно с профсоюзной организацией предприятия, а при ее отсутствии с иным уполномоченным работниками представительным органом, так как это касается практически всех работников и должны учитываться их интересы.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Глава 1. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА	5
Общие требования по охране труда к работодателям и работникам малого бизнеса	7
Глава 2. ОХРАНА ТРУДА В ХЛЕБОПЕКАРНОМ ПРОИЗВОДСТВЕ ПРИМЕНИТЕЛЬНО К СУБЪЕКТАМ МАЛОГО БИЗНЕСА	14
Межотраслевые правила по охране труда в хлебопекарной и макаронной промышленности ПОТ РО 015-2003 (извлечения с пояснениями)	15
Глава 3. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ В ХЛЕБОПЕКАРНОМ ПРОИЗВОДСТВЕ	156
Охрана труда машиниста размольного оборудования	175
Охрана труда пекаря	182
Охрана труда дрожжевода	185
Охрана труда машиниста тесторазделочных машин	187
Охрана труда тестовода при обслуживании тестоприготовительного оборудования	190
Охрана труда тестовода при обслуживании подъемно-опрокидывательных машин	194
Охрана труда формовщика хлебобулочных изделий	197
Охрана труда машиниста расфасовочно-упаковочных машин	200
Охрана труда резчика пищевой продукции при обслуживании оборудования для резки сухарных плит	202
Охрана труда укладчиков хлебобулочных изделий	204
Охрана труда загрузчика-выгрузчика пищевой продукции при выполнении работ в складе тарного хранения муки	205
Охрана труда выбивальщика мягкой тары	210
Охрана труда кочегара производственных печей	213
Охрана труда кладовщика	218
Охрана труда при уборке помещений	223
Глава 4. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ВСПОМОГАТЕЛЬНЫХ РАБОТАХ	228
Охрана труда при работе на электропогрузчике	228
Охрана труда продавца хлебопекарной продукции	233

Охрана труда водителей грузовых автомобилей, работающих на газовом топливе	237
Приложение 1. Нормы предельно допустимых нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную	240
Приложение 2. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.....	242
Приложение 3. Форма наряда-допуска	250