Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Лысьвенский филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический университет»

Факультет: Профессионального образования
Направление 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Профиль: Правоведение и правоохранительная деятельность
Кафедра общенаучных дисциплин

Допускается к защите
и.о. зав. кафедрой ОНД
канд.техн.наук
_____М.Е. Жалко
«___» _____ 2025 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему:

Тема: «Обеспечение прав работников на охрану труда (на примере ОАО «РЖД»

(Эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ-17)»

Студент: _____Д.С. Вакулинская
(подпись, дата)

Группа: ППД-20-1бзЛФ
Состав ВКР:

1. Пояснительная записка на 63 стр.
2. Электронный носитель с материалами ВКР.

Руководитель: _____ канд.пед.наук, доцент Степанова Н.А
(подпись, дата)

Проверено на
наличие
заимствования:_____ канд.пед.наук, доцент Е.Н. Хаматнурова
(подпись, дата)

Лысьва - 2025

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Лысьвенский филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический университет»

Факультет: Профессионального образования
Направление 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Профиль: Правоведение и правоохранительная деятельность
Кафедра «Общенаучных дисциплин»

УТВЕРЖДАЮ
и.о. зав.кафедрой ОНД
канд.техн.наук
_____М.Е. Жалко
« » ____ 2025 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Фамилия, имя, отчество: Вакулинская Дарья Сергеевна
Группа: ППД-20-1бзЛФ
Начало выполнения работы: 25.09.2024
Срок предоставления на кафедру: 20.06.2025
Защита работы на заседании ГЭК: 25.06.2025
1. Вид ВКР - дипломный проект
наименование темы: Обеспечение прав работников на охрану труда (на примере ОАО «РЖД» (Эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ-17)»
2. Исходные данные к работе: Конституция Российской Федерации. Трудовой кодекс Российской Федерации, общие требования по охране труда на предприятии
3. Содержание пояснительной записки
Введение
1. Теоретические основы обеспечения прав работников на охрану труда
1.1 Политика в области охраны труда
1.2 Основные элементы системы управления охраны труда
1.3 Правовое регулирование обеспечения прав работников на охрану труда
2. Анализ организации, состояния охраны труда в ОАО «РЖД»
2.1 Общая характеристика ОАО «РЖД»
2.2 Политика в области охраны труда ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ-17
2.3 Проблемы обеспечения прав работников на охрану труда ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ-17
3. Совершенствование обеспечения прав работников на охрану труда вОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ-17
3.1 Мероприятия по совершенствованию обеспечения прав работников на охрану труда в ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ-17

3.2 Социально – экономическая эффективность по совершенствованию обеспечения прав работников на охрану труда

4. Дополнительные указания
- разработать мероприятия по совершенствованию обеспечения прав работников на охрану труда

5. Основная литература

1. Андреев В.С. Советское трудовое право. М.: Высшая школа, 1976.415 с.
2. Бачаев А. А. О некоторых мерах повышения эффективности деятельности федеральной инспекции труда по соблюдению трудового законодательства // Наука. Образование. Современность / Science. Education. Thepresent. 2023. № 2. С. 57
3. Гейхман, Л.К. Охрана труда: понятийный аппарат англо– и русскоязычных нормативных документов // Вестник ЮУрГУ. Серия «Лингвистика». 2015. Т. 12, № 3. С. 38–45

Руководитель ВКР,
канд. пед. наук, доцент _____ Степанова Н.А.
(подпись, дата)

Задание получил _____ Вакулинская Д.С.
(подпись, дата)

КАЛЕНДАРНЫЙ ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

№ п.п		Объем этапа, в %	Сроки выполнения		Примечание
			начало	конец	
1	Получение задания на выполнение ВКР	5	25.09.2024	20.10.2024	
2	Написание ВКР	60	20.10.2024	11.05.2025	
3	Оформление пояснительной записки	20	11.05.2025	08.06.2025	
4	Представление работы на проверку и отзыв руководителя квалификационной работы	5	08.06.2025	18.06.2025	
5	Представление работы заведующему кафедрой	5	20.06.2025	20.06.2025	
7	Защита на заседании ГЭК	5	25.06.2025	25.06.2025	

Руководитель ВКР,

канд.пед.наук, доцент _____ Степанова Н.А.

(подпись, дата)

С календарным графиком ознакомлена_____ Вакулинская Д.С.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ ……..3

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА 6

1.1 Политика в области охраны труда..... 6

1.2 Основные элементы системы управления охраны труда..... 9

1.3 Правовое регулирование обеспечения прав работников на охрану труда 14

2. АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ, СОСТОЯНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В ОАО «РЖД» 20

2.1 Общая характеристика ОАО «РЖД» 20

2.2 Политика в области охраны труда ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17..... 24

2.3 Проблемы обеспечения прав работников на охрану труда ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17…..29

3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА В ОАО «РЖД», ЭКСПЛУАТАЦИОННОЕ ВАГОННОЕ ДЕПО ПЕРМЬ-СОРТИРОВОЧНАЯ ВЧДЭ- 17 42

3.1 Мероприятия по совершенствованию обеспечения прав работников на охрану труда в ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17..... 42

3.2 Социально – экономическая эффективность по совершенствованию обеспечения прав работников на охрану труда 55

ЗАКЛЮЧЕНИЕ……55

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ……58

ВВЕДЕНИЕ

*Актуальность исследования.*Охрана труда – это область, которая занимается созданием условий для безопасного и здорового труда. Она имеет важное значение для обеспечения здоровья и благополучия работников, а также для повышения производительности и качества работы.

Основная задача охраны труда - предотвращение травматизма на производстве, профилактика профессиональных заболеваний, а также минимизация социальных последствий. Работодатель обязан соблюдать законодательство, информировать работников обо всех обстоятельствах, от которых зависит безопасность на производстве, а также требовать соблюдение всех норм и правил, действующих на предприятии от персонала участвующего в технологическом процессе каждого отдела, участка, цеха.

Согласно данным Роструда, в 2023 году инспекции труда зафиксировали 36 062 нарушения трудового законодательства, из которых 10 146 касались вопросов охраны труда[37]. Во-вторых, недостаточная эффективность действующей системы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства стала особенно заметной в условиях экономической нестабильности. В такие моменты работодатели, испытывающие финансовые трудности, часто нарушали права своих работников.

Вышеизложенные обстоятельства свидетельствуют об актуальности данной проблемы и предопределили выбор темы настоящей выпускной квалификационной работы.

Вышеизложенные обстоятельства свидетельствуют об актуальности данной проблемы и предопределили выбор темы настоящей выпускной квалификационной работы.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся по поводу обеспечения прав работников на охрану труда

(на примере ОАО «РЖД» (Эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17)

Предмет исследования: мероприятия по совершенствованию обеспечения прав работников на охрану труда в ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17.

Цель исследования: изучить проблемы теории и практики обеспечения прав работников на охрану труда (на примере ОАО «РЖД» (Эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17).

Задачи исследования:

– рассмотреть теоретические основы обеспечения прав работников на охрану труда;

– охарактеризовать политику в области охраны трудаОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17;

– проанализировать проблемы обеспечения прав работников на охрану труда ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17;

– определить мероприятия по совершенствованию обеспечения прав работников на охрану труда в ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17.

Степень разработанности темы исследования**.**Значительный вклад в разработку научных основ, касающихся непосредственно надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства РФ внесли такие авторы, как: С.С. Алексеев«Теория права», А.М. Андряхина«Защита трудовых прав граждан», Т.П. Барышникова«Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве», Т.П.Барбаше ва «Государственный надзор и контроль за соблюдением трудовых прав работников», и другие.

*Методы исследования:*составили общенаучные методы (анализ и синтез), а также частнонаучные, статистический методы.

Научная новизна: определен порядок мероприятий, направленный повышение обеспечения прав работников на охрану труда (на примере ОАО «РЖД» (Эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17).

Практическая значимость заключается в разработке мероприятий, направленных на совершенствование прав работников на охрану труда (на примере ОАО «РЖД» (Эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17).Выводы и предложения, содержащиеся в исследовании, могут использоваться для развития и совершенствования законодательства Российской Федерации о контроле и надзоре в сфере трудового законодательства, преподавании дисциплин, связанных с трудовым правом

Структура ВКР**.** Исследование состоит из введения, основной части, заключения, списка использованных источников.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА

1.1 Политика в области охраны труда

Концептуально регулирование охраны труда формировалось, вместе с трудовым правом, как отраслью права.

Впервые понятие «охраны труда» было раскрыто в трудовом законодательстве 1971 года [25]. Выделялись нормы, которые определяли права работников на труд. Главное, чтобы работа велась в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Впервые, в ст.139 Законов о труде, были определены требования к организации охраны труда на всех предприятиях, учреждениях и организациях.

Но чёткого определения данного понятия так и не было выделено. То есть законодатель, используя понятие, не давал его определения, учитывая комплексный характер такой охраны. Охрана труда регулировалась не только в трудовом законодательстве, но и во множестве подзаконных актов.

В теории появились различные концепты «охраны труда». По мнению советского правоведа В.С. Андреева, охрана труда–это часть защиты прав рабочих и служащих [21, с.167]. То есть охрана труда понималась лишь как система защиты прав, а не система обеспечения безопасности на производстве.

По мнению С.А. Голощапова, «охрана труда выступает как техника безопасности, производственная санитария». Данные понятия выступают «частью общего, более широкого понятия «охрана труда» и применяются они для того, чтоб акцентировать внимание на этих частях охраны труда» [24, с.41].

В современной юридической литературе «охрана труда» рассматривается в широком смысле, как совокупность всех норм, охраняющих трудовые права работников. Поэтому «охрана труда» рассматривается в широком смысле, как совокупность всех норм, которые охраняют трудовыеправа работников. Такое широкое понятие охраны труда

размывает данное понятие, не дает представление об источниках правового регулирования. При определении понятия охрана труда необходимо обратиться к тому правовому определению, которое выделено в трудовом законодательстве.

По мнению ряда зарубежных и российских ученых, охрана труда должна включать охрану профессионального здоровья работника с учетом его физических, физиологических, психологических и ментальных особенностей [29, с. 95].

Поэтому на международном уровне, как отмечается в литературе, используется термин «occupational health and safety», который определяется как «безопасность и гигиена труда» [23,с. 38].

В юридической литературе высказано справедливое мнение о том, что сам труд не нуждается в охране. Защите подлежит право на здоровые и безопасные условия необходимые человеку, участвующему в трудовом процессе [32, с.16.].

В статье 209 ТК РФ закреплено правовое понятие«охраны труда», через определение системы сохранения жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально–экономические, организационно–технические, санитарно–гигиенические, лечебно–профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Выделение в определении ст.209 ТК РФ, перечня мероприятий (правового, санитарно–гигиенического, иного характера), как отмечается в комментариях к ТК РФ, даёт представление об охране труда как о многогранной деятельности государства [26, с.211].

Стоит согласиться с точкой зрения А.М. Лушникова и М.В. Лушниковой о том, что ст.209 ТК РФ закрепляет комплексный подход к определению охраны труда, а не её широкий смысл [28, с.934]. Следовательно «охрана труда» в российском праве выступает как особый комплексный институт, регулируемый именно в трудовом законодательстве.

Определение охранетруда, данное в ст.209 ТК РФ, соответствует международному определению охраны труда, одобренному в 1950 году.

В основе понимания охраны труда лежат представления о поддержании как психического, так и физического и социального уровня трудящихся. Для достижения данной цели, как предусмотрено в Конвенции МОТ № 155 1981 г. [10], Конвенции МОТ №161 от 1985 г. [9], для всех работников безисключения независимо от каких–либо условий должны быть обеспечены безопасные и здоровые условия труда и доступ к службамохраны труда. Обе конвенции МОТ были ратифицированы в России.

Понятие охраны труда, выделенное в ст.209 ТК РФ говорит о многоплановости данного правового явления. Охрана труда выступает также как государственная политика. Это и механизм обеспечения прав работников.

Понятие «охрана труда» является более широким по своему значению, чем используемое в теории и законодательстве понятие «безопасность труда». Последнее в теории выступает как установленная законом защищенность работников [30, с.109].

Следовательно безопасность труда –это более узкое понятие, чем охрана труда так включает в себя лишь представления о защищенности. Но в ст.209 ТК РФ данное понятие не раскрывается. Представляется необходимым дополнить норму ст.209 ТК РФ частью, где необходимо определить понятие безопасность труда и безопасные условия труда. На наш взгляд, безопасность труда – это определенное состояние защищенности труда конкретного работника.

Безопасным можно признать труд в условиях, когда исключено воздействие каких–либо вредных или опасных производственных факторов. Данное воздействие должно не должно превышать установленные нормы.

Поэтому, на наш взгляд, необходимо дополнить ст.209 ТК РФ. После абзаца: Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов

исключено либо уровни их воздействия не превышают установленныхнормативов, поместить абзац следующего содержания:Безопасность труда – это состояние защищенности трудовых интересов работников, при котором воздействие на них вредных или опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных норм.

Таким образом, охрана труда – система правовых, социально-экономических, организационных, технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособность человека в процессе труда.

1.2 Основные элементы системы управления охраны труда

Согласно новой редакции разд. X ТК РФ[3] система управления охраной труда осуществляется на различных уровнях – государственном, региональном, муниципальном и локальном.

На государственном уровне управление охраной труда включает такие основные элементы, как:

1) принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, в т.ч. содержащих государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда;

2) деятельность Правительства РФ, федеральных и региональных органов исполнительной власти в области охраны труда;

3) проведение государственной экспертизы условий труда. Рассмотрим указанные элементы более подробно.

1. Государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные

на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. К нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся, например, правила по охране труда, иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты, другие акты.

В качестве примера правил по охране труда можно привести Правила по охране труда при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования (утв. приказом Минтруда России от 27.11.2020 г. № 833н) [14]. Национальные стандарты безопасности труда разрабатываются и утверждаются в целях содействия соблюдению правил по охране труда, являются ориентиром для разработки локальной политики по охране труда, позволяют устанавливать целевые показатели охраны труда, организовывать трудовые процессы с принятием необходимых мер повышения результативности охраны труда, а также создавать социально-ориентированное производство, исключающее ущерб в результате аварий и несчастных случаев [31].

Примером национального стандарта служит «ГОСТ Р ИСО 45001-2020. Национальный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению» (утв. и введен в действие приказом Росстандарта от 28.08.2020 г.№ 581-ст [17])

Деятельность Правительства РФ, федеральных и региональных органов исполнительной власти в области охраны труда включает их основные полномочия, перечень которых содержится в ст.211.1–211.3 ТК РФ.

Например, основные полномочия федеральных органов исполнительной власти включают разработку:

1) нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда; 2) мероприятий по улучшению условий и охраны труда,; 3) основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда; 4) порядка обеспеченияработников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами; 5) порядка проведения специальной оценки условий труда; 6) порядка осуществления государственной экспертизы условий труда и проч.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется Федеральной службой по труду и занятости и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в целях оценки: 1) качества проведения специальной оценки условий труда; 2) правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; 3) фактических условий труда работников.

Порядок проведения государственной экспертизы условий труда был утвержден Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 775н «Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда»[13]

На локальном уровне система управления охраной труда представляет собой комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих цели и политику в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. К основным элементам системы управления охраной труда на локальном уровне относятся виды деятельности работодателя, включающие: 1) создание и обеспечение функционирования системы управления охраной труда; 2) проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков; 3) проведение обучения

работников по охране труда; 4) проведение медицинских осмотров некоторых категорий работников; 5) обеспечение работников средствами индивидуальной защиты; 6) обеспечение работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием; 7) создание службы охраны труда, комитетов (комиссий) по охране труда.Рассмотрим основное содержание указанных элементов системы управления охраной труда на локальном уровне.

В зависимости от специфики деятельности работодателя в СУОТ может состоять из следующих элементов: а) политика работодателя в области охраны труда; б) цели работодателя в области охраны труда; в) обеспечение функционирования СУОТ (распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя); г) процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области охраны труда (далее – процедуры); д) планирование мероприятий по реализации процедур; е) контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур; ж) планирование улучшений функционирования СУОТ; з) реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания; и) управление документами СУОТ [27, с.7].

Реализации указанных выше мероприятий будут способствовать новеллы ст. 214.2 ТК РФ, согласно которым работодателю предоставлено право использовать в целях контроля за безопасностью производства работ оборудование, обеспечивающее дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации; вести электронный документооборот в области охраны труда; предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда уполномоченному государственному органу. В данной связи определенный интерес представляет сложившаяся правоприменительная практика.

Так, например, можно указать на вывод, содержащийся в Апелляционном определении СК по гражданским делам Ульяновского областного суда от 19 февраля 2019 г. по делу № 33-836/2019, согласно которому вводимое видеонаблюдение было осуществлено с целью усиления контроля за действиями работника, а не изменения организационных илитехнологических условий труда, в связи с чем увольнение работника в связи с отказом работать в новых условиях судом было признано незаконным[35].

В соответствии с новой редакцией разд. X ТК РФ при обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

Согласно ст. 218 ТК РФ профессиональные риски в зависимости от источника их возникновения подразделяются на риски травмирования работника и риски получения им профессионального заболевания. Выявление опасностей осуществляется путем обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками. Согласно Типовому положению о системе управления охраной труда, с целью организации процедуры управления профессиональными рисками работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет) порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками.

Кроме того, новая редакция ст. 214 ТК РФ устанавливает обязанность работодателя по реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Поскольку ранее типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков был утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 г.№ 181н, то в связи с

законодательными изменениями был подготовлен проект нового Примерного перечня по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, действие которого было намечено с 1 марта 2022 г. до 1 марта 2028 г. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников включил 4 блока мер: а) организационные; б) технические; в) по обеспечению СИЗ; г) лечебно-профилактические и санитарно-бытовые.

Порядок проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и их периодичность установлен Приказом Минздрава России от 28.01.2021 г. № 29н [12].

С 1 марта 2022 г. также меняется подход к правилам обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) [11]. Новая редакция ТКРФ предусматривает, что нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам устанавливаются работодателем на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков.

На смену отраслевым нормам выдачи СИЗ и смывающих средств, принятым с учетом занимаемых работниками должностей и работ, будут применяться единые типовые нормы

Таким образом, система управления охраной труда представляет собой совокупность связанных и взаимодействующих компонентов, которые устанавливают для конкретного работодателя, в нее входят следующие элементы:

- политика в сфере охраны труда;
- цели в области охраны труда;
- процедуры для достижения этих целей.

1.3 Правовое регулирование обеспечения прав работников на охрану труда

К источникам правового регулирования охраны труда можно отнести Конституцию РФ, где в ст.37 определено право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены [1]. Среди источников правового регулирования выделяются нормы ТК РФ.

Данный институт имеет определенную структуру и содержание, определенные в разделе X ТК РФ, где выделены главы 34–36,ТК РФ признается основным источником правового регулирования [3].

ТК РФ регулирует отношения связанные с обеспечением охраны труда и трудящихся. В нем отражены основные направления государственной политики в области охраны труда, ее нормативные требования, обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, обязанности рабочих в области охраны труда.

Способы защиты трудовых прав трудящихся включают (рисунок 1):

– государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства работодателем;

– защиту трудовых прав рабочих профсоюзами;

– самозащиту трудящихся своих трудовых прав.



Рисунок 1 - Способы защиты трудовых прав работников [27, с.7].

В области охраны труда ТК РФ определены:

– цели, задачи, правила правового регулирования, основные права и обязанности трудящихся;

– режим труда и отдыха рабочих;

– охрана труда, права рабочего на нее, гарантии и компенсации за тяжелую работу и работу средними и (или) опасными условиями труда; профессиональная подготовка сотрудников;

– особенности регулирования труда женщин, подростков, инвалидов.

Наряду с ТК действуют и иные нормативные правовые акты, регулирующие вопросыохраны труда. Это выражено в действии федеральных законов.

В системе охраны труда выделяются нормы, принятого в 1998 году ФЗ, определяющего порядок обязательного социального страхования от несчастных случаев [8].

Закон не только определяет основания для социального страхования работников, но и определяет, что такое несчастный случай, каков порядок действий работодателя для фиксации страхового случая. В соответствии с данным законом приняты подзаконные акты, регулирующие порядок предоставления страховой защиты работников.

В основе охраны здоровья работников лежат положения действующего с 2011 года Закона, определяющего основы охраны здоровья всех без исключения граждан [6].

В системе регулирования охраны труда выделяется закон, принятый в 2013 году, определяющий специальную оценку условий труда [5]. Со вступлением в силу с 1 января 2014 года данного закона обеспечено внедрение специальной оценки условий труда в целях установления реального состояния условий труда на рабочих местах.

В систему охраны труда, по мнению большинства исследователей, включены положения иных отраслей права. Нормы об ответственности за нарушение законодательства об охране труда, выделены в КоАП РФ [2], а также в УК РФ [4].

Работники в случае несчастного случая, при вине работодателя, также могут обращаться за возмещением вреда здоровью в соответствии с гражданским законодательством.

Следовательно, источником регулирования охраны труда выступают также нормы уголовного законодательства, нормы законодательства об ответственности за административные правонарушения. Но среди источников регулирования данные законы не указаны, что является, на наш взгляд, определенным пробелом.

Помимо федеральных законов, выделяются и принятые в соответствии с ними подзаконные акты.

Так, в 2020 году, Минтруд России утвердил новый приказ №152, определивший перечень работ и должностей с вредными или опасными условиями, где запрещен труд женщин. В отличие от действующего с 2000 года, было уменьшено более чем в четыре раза количество таких мест. Вместо 456 позиций новым приказом Минтруда России утверждено всего сто. Был расширен список вредных производств, где разрешен труд женщин. Данный приказ вступит в силу 01.01.2021 года [16].

Работодатели и работники обязаны соблюдать установленные стандарты безопасности труда. Стандарты представляют собой основополагающие документы, охватывающие фундаментальные вопросы системы в целом.

Проблемой является то, что в настоящее время принято большое количество стандартов, что затрудняет их применение. Работодатели не всегда знают о существующих стандартах, либо понимают их сущность и необходимость применения.

Конечно, выделяются наиболее важные стандарты, устанавливающие общие требования к охране труда. На наш взгляд, можно выделить ГОСТ 12.0.230–2007 определяющий требования именно в области охраны труда. Так, в документе указано, что наблюдение должно обеспечивать: обратную связь по результатам деятельности в области охраны труда, а также основу

для принятия решений о совершенствовании как определения опасностей и ограничения рисков, так и самой системы управления охраной труда (п. 4.11.5).

Особое значение имеет принятие правил и типовых инструкций по охране труда. Правила по охране труда (ПОТ) на производстве приняты в целом ряде отраслей народного хозяйства. Например, действуют ПОТ РЖД–4100612–ЦШ–074–2015 определяющий правила по охране труда при техническом обслуживании и ремонте устройств сигнализации, централизации и блокировки в ПАО «РЖД».

Также работодатели должны учитывать требования, установленные государственными санитарно–эпидемиологическими правилами и нормативам. В частности, работодатели обязаны соблюдать обязательные гигиенические требования к величине трудовой нагрузки по каждой профессии.

Работодатели обязаны соблюдать требования к уровню общей вибрации, к величине тепловой нагрузки с учетом времени года и продолжительности ее воздействия и другим факторам производственной среды и трудового процесса. Например, в отношении женщин данные требования закреплены в Санитарных правилах и нормах [18].

Одной из особенностей института охраны труда в РФ теоретики называют то, что он опирается в значительной мере на технические и медицинские стандарты и близок к технике, в частности к метрологии, медицине (гигиене труда, токсикологии), к физиологии труда, к экологии.

Среди источников правового регулирования охраны труда выделяются также законы и акты, принятые на уровне субъектов РФ. Например, в Пермском крае с 2009 года действует Закон №450–ПК [19], определяющий порядок государственного управления охраной труда. Приняты и другие нормативные акты. Например, в 2007 году, было принято распоряжение Правительства Пермского края о совете по условиям и охране труда. Выделяются также акты локального регулирования, которые

разрабатываются непосредственно работодателями. В частности, таким актом выступает инструкция, с которой работник должен быть ознакомлен при допуске к работам.

Таким образом, подведем итоги.

В широком плане охрана труда выступает как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя разного рода мероприятия. В узком плане – это особый институт трудового права, который направлен на сохранение жизни и здоровья работников, а также важнейшее направление государственной политики.

Проанализировав источники охраны труда в Российской Федерации, а именно Конституцию Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативно-правовые и подзаконные акты, можно отметить, что правовая база для обеспечения и реализации охраны труда в Российской Федерации создана весьма солидная

2. АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ, СОСТОЯНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В ОАО «РЖД»

2.1 Общая характеристика ОАО «РЖД»

Железнодорожный транспорт имеет значительное значение для экономики страны, выступая важным звеном между производителями и потребителями товаров. Успешное развитие регионов во многом зависит от эффективности работы железнодорожной сети.

Согласно проведённым исследованиям, доля грузовых перевозок железными дорогами составляет 46% от общего объёма перевозок (Рисунок 2).

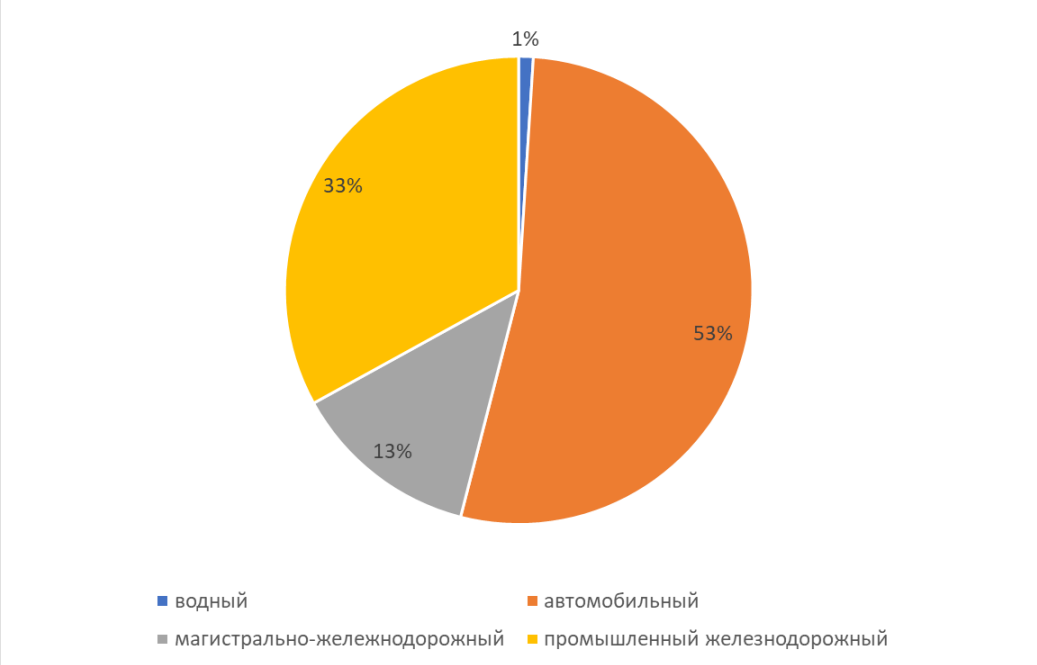


Рисунок 2 - Структура объема перевозки грузов по видам транспорта [36]

Основным игроком в области железнодорожных перевозок является ОАО «Российские железные дороги» (ОАО «РЖД»), которое функционирует как юридическое лицо и действует в соответствии с законодательством и своим уставом. Главные задачи компании заключаются в удовлетворениипотребностей государства, юридических и физических лиц в перевозках, а также в получении прибыли. Государственное управление

железнодорожным транспортом осуществляет Министерство транспорта Российской Федерации.

ОАО «РЖД», как национальный перевозчик, разрабатывает подходы, которые обеспечивают прозрачность цен на услуги для производителей, что способствует более точному планированию объемов перевозок и связанных затрат. Структура управления компании позволяет объединять все филиалы и их подразделения для достижения стратегических целей.

Управление ОАО «РЖД» осуществляется на основе сочетания территориального и отраслевого принципов: по территориальному принципу сеть делится на железные дороги, а по отраслевому – на функциональные филиалы с региональными дирекциями и подразделениям (Рисунок 3).
Филиалы ОАО «РЖД» не являются юридическими лицами, наделяются имуществом для ведения своей хозяйственной деятельности.

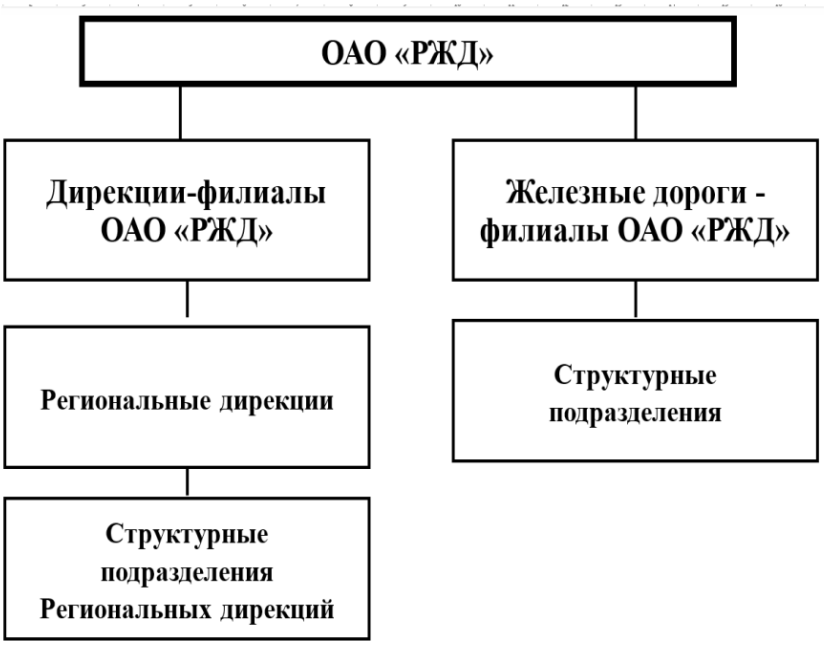


Рисунок 3 - Принципиальная схема структуры ОАО «РЖД» [36]

Структурные подразделения компании выполняют определённые производственные операции, связанные с организацией перевозок, формируя единую производственно-экономическую систему. Основная задача этой системы – обеспечить выполнение плана перевозок как грузов, так и пассажиров.

Относительная экономическая самостоятельность филиалов и их подразделений в рамках корпоративного управления приводит к индивидуальному учёту затрат на выполнение перевозок. Каждый филиал и его подразделения планируют свои расходы, основываясь на плане перевозок, а также на эксплуатационных и технических условиях работы на конкретных участках железных дорог.

Миссия: эффективное развитие конкурентоспособного на российском и мировом рынках транспортного бизнеса.

Главные цели: обеспечение потребностей государства, юридических и физических лиц в железнодорожных перевозках, работах и услугах, а также извлечение прибыли

Результаты работы холдинга «РЖД» включают показатели деятельности ОАО «РЖД» и 88 дочерних компаний.*Уставный капитал* (на 3 декабря 2024 года) – 3 380 722 426 000 рублей

Суммарные доходы холдинга «РЖД» за 2024 год составили 3296,3 млрд рублей, что выше уровня 2023 года на 9,2%, в том числе:

– доходы от грузовых перевозок и предоставления доступа к инфраструктуре составили 2403,9 млрд рублей, превысив показатели 2023 года на 7,2%;

– доходы от пассажирских перевозок составили 418,8 млрд рублей, что выше уровня 2023 года на 17,6% в условиях высокого спроса на пассажирские железнодорожные перевозки [40].

Операционные расходы холдинга «РЖД» за 2024 год росли меньшими темпами, чем доходы, и составили 2 838,9 млрд рублей, что выше показателя2023 года на 8,6%. ОАО «РЖД» проводит постоянную работу над оптимизацией затрат и повышением эффективности.

Чистая прибыль холдинга «РЖД» в 2024 году составила 50,7 млрд рублей [40].

Компания привлекает финансирование для реализации масштабной инвестиционной программы, при этом показатели долговой нагрузки

соответствуют целевым ориентирам и находятся в рамках предельных значений, установленных акционером.

В 2024 году продолжена реализация проектов, направленных на обновление парка локомотивов, повышение пропускной и провозной способности и обеспечение безопасности железнодорожной инфраструктуры, включая реализацию приоритетных инфраструктурных проектов в рамках государственных программ развития транспортной инфраструктуры. Инвестиционная программа реализована в рекордном объеме – почти 1,5 трлн рублей. Это самый высокий показатель по объему инвестиций в обновление и развитие основных фондов ОАО «РЖД» с момента создания компании.

Суммарные активы холдинга «РЖД» за 2024 год выросли на 17,8% и составили по состоянию на 31 декабря 2024 года 9 трлн 660,8 млрд рублей [40].

В компании строго соблюдается во всех видах деятельности принцип приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности. Персонал признается основным ресурсом в достижении корпоративных целей и формировании высокой производственной культуры. По состоянию на конец 2024 года в материнской компании РЖД работали 681 тыс. человек**.** Всего в холдинге РЖД трудится более 850 тысяч человек.

Таким образом, железные дороги являются основной развития экономики современной России. ОАО «РЖД» – одна из крупнейших транспортных компаний мира. Она осуществляет грузовые и пассажирские перевозки по всей территории России.

2.2 Политика в области охраны трудаОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17

Эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная-структурное подразделение Свердловской дирекции инфраструктуры-структурного подразделения Центральной дирекции инфраструктуры-филиала ОАО «РЖД»

Вагонное ремонтное депо Пермь-сортировочная является базовым предприятием по капитальному и деповскому ремонту грузовых вагонов.

В вагонном ремонтном депо широко используются современные средства диагностики и неразрушающего контроля для ремонта колесных пар, грузовых тележек, приборы для проверки качества ремонта тормозного оборудования, внедрены ресурсосберегающие технологии по ремонту изношенных узлов и деталей грузовых тележек, пятников, колесных пар.

По данным на апрель 2025 года, численность персоналаОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17составляет –405 человек**.**

Политика в области охраны труда распространяется на все филиалы и структурные подразделения ОАО «РЖД», а также его дочерние и зависимые общества.

Политика холдинга «РЖД» в области охраны труда и окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности разработана и принята в соответствии с международными обязательствами Российской Федерации, Конституцией Российской Федерации, Стратегией национальной безопасности Российской Федерации, федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными документами холдинга «РЖД».

Холдинг «РЖД» подтверждает своими действиями приверженность принципу постоянного совершенствования результатов деятельности

компании в области охраны труда и окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности. Учитывая масштабы рисков в области охраны труда, руководство холдинга, возлагает на себя обязательство принять все меры по предотвращению травм, связанных с работой и ухудшения состояния здоровья на основе внедрения современной концепции Vision Zero. При этом руководство Компании рассчитывает на поддержку работников в реализации базовых принципов охраны труда и безопасности на рабочем месте, заложенных в концепции Vision Zero.

Руководители подразделений холдинга «РЖД» несут ответственность за реализацию целей настоящей Политики.

Основными целями холдинга «РЖД» в области охраны труда и окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности являются:

- обеспечение безопасных условий труда работников;
- защита жизни и здоровья работников холдинга «РЖД» и населения, проживающего в зонах деятельности холдинга «РЖД»;
- минимизация негативного воздействия деятельности холдинга «РЖД» на окружающую среду [36].

Для достижения поставленных целей в области охраны труда и окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности в холдинге «РЖД» разрабатываются и реализуются функциональные стратегии, определяющие безопасность и надежность производственного процесса, управление рисками и экологическими аспектами.

Перед холдингом «РЖД» стоят следующие основные задачи в области охраны труда и окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности:

– снижение потенциальных рисков в области охраны труда и окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности при осуществлении производственной деятельности;

– повышение уровня эффективности использования ресурсов, уменьшение негативного воздействия на окружающую среду за счет внедрения наилучших существующих технологий;

– повышение эффективности предупреждающих мер по соблюдению требований норм охраны труда и окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности на объектах холдинга «РЖД»;

– совершенствование системы управления в области охраны труда и окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности;

– обеспечение соответствия деятельности в области охраны труда и окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности современному уровню развития науки и техники;

– внедрение культуры безопасности производственных процессов, при которой, квалификационная и психологическая подготовленность сотрудников холдинга, является приоритетной целью и внутренней потребностью, приводящей к осознанию личной ответственности и к самоконтролю при выполнении всех работ, влияющих на безопасность.

Для выполнения указанных задач холдинг «РЖД» принимает на себя следующие обязательства:

– соблюдать применимые к деятельности холдинга «РЖД» требования международных соглашений, федерального и регионального законодательства, отраслевых и корпоративных нормативных требований, регламентирующих деятельность в сфере охраны труда и окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности;

– проводить оценку воздействия существующих и планируемых видов хозяйственной деятельности на здоровье персонала и населения, окружающую среду;

– осуществлять комплекс профилактических мер по предупреждению несчастных случаев на производстве, аварий на производственных объектах и минимизации их последствий;

– обеспечивать, развивать и стимулировать персональную и коллективную ответственность работников холдинга «РЖД» за соблюдение требований в области охраны труда и окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности;

– обеспечивать своевременное техническое перевооружение и совершенствование технологических процессов в целях снижения рисков возникновения аварийных ситуаций, негативного воздействия на окружающую среду, количества случаев возникновения профессиональных заболеваний и несчастных случаев;

– обеспечивать реализацию мероприятий по ресурсосбережению и повышению энергетической эффективности деятельности холдинга «РЖД»;

– внедрять технологии переработки отходов;

– требовать от подрядчиков и субподрядчиков при выполнении работ для холдинга «РЖД» соблюдения политики в области охраны труда и окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности;

– постоянно улучшать системы управления охраной труда и окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности;

– информировать заинтересованные стороны и поддерживать с ними активный диалог по вопросам деятельности холдинга «РЖД» в области охраны труда и охраны окружающей среды;

– пересматривать и совершенствовать по мере необходимости политику холдинга «РЖД» в области охраны труда и окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности.

В рамках Программы цифровизации в 2023 году по направлению «Охрана труда» началась разработка Единого комплекса по управлению деятельностью ОАО «РЖД» в области охраны труда (ЕК ОТ). Уже в текущем году запланировано развитие и запуск в промышленную эксплуатацию таких подсистем как «КСОТ-П», «Учет обеспеченности работников санитарно-бытовыми помещениями», разработка интеграционных сервисов передачи данных в геоинформационную платформу ПК ГИП РЖД.

В 2024 году в рамках 2 этапа ЕК ОТ стали запускаться остальные подсистемы и модули, в общей сложности их 16. К основным можно отнести: травматизм, риски, СИЗы, условия труда, обучение, учёт проверок и др (Рисунок 4).

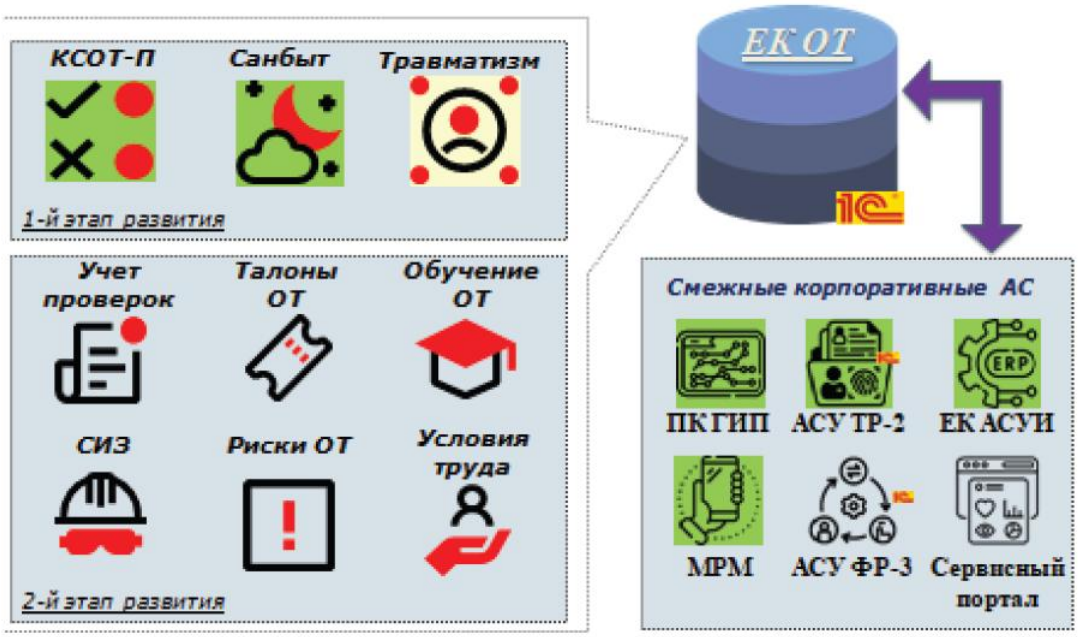


Рисунок 4 - Единый комплекс по управлению деятельности ОАО «РЖД» в области охраны труда ЕК «Охрана труда» [33]

Положительный эффект от внедрения данных возможностей очевиден - снижение уровня производственного травматизма, исключение риска выдачи административных штрафов.

Внедрение единой цифровой платформы управления охраной труда, использование информационных систем, способствует повышению уровня культуры безопасности.

Таким образом, политика в области охраны труда ОАО «РЖД» построена на основе государственной политики, установленной Трудовым кодексом Российской Федерации, анализа состояния охраны труда в компании, а также с учётом специфики производственной деятельности.

2.3 Проблемы обеспечения прав работников на охрану труда ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ-17

Реализация прав на охрану труда сотрудников ОАО «РЖД» регулируется, в частности, стандартомСТО РЖД 15.001-2023 «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД». Общие положения» [20].

Некоторые аспекты реализации:

- Информирование работников. Руководители подразделений информируют сотрудников об условиях труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках и их уровнях.

- Участие работников в управлении охраной труда. Предложения сотрудников по улучшению условий и охраны труда рассматривают в комитетах (комиссиях) по охране труда и учитывают в коллективном договоре.

- Обучение и повышение квалификации. Проводятся дни охраны труда, школы передового опыта, обучающие семинары, вебинары и мастер-классы по охране труда.

- Мотивация и стимулирование. Устанавливается порядок мотивации и стимулирования работников за работу по охране труда.

- Выявление опасностей. Осуществляется выявление опасностей выполняемых работ, оценка профессиональных рисков и реализация мер реагирования на них.

- Приостановка работ. Руководители подразделений должны приостановить работы на рабочих местах, если условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу.

Однако, в рамках исследования проблем обеспечения прав работников на охрану труда ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-

Сортировочная ВЧДЭ- 17, вначале проведем анализ травматизма и несчастных случаев.

На рисунке5 представлена диаграмма травматизма и статистика категорий людей, пострадавших в результате аварий и несчастных случаев на объектеОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17

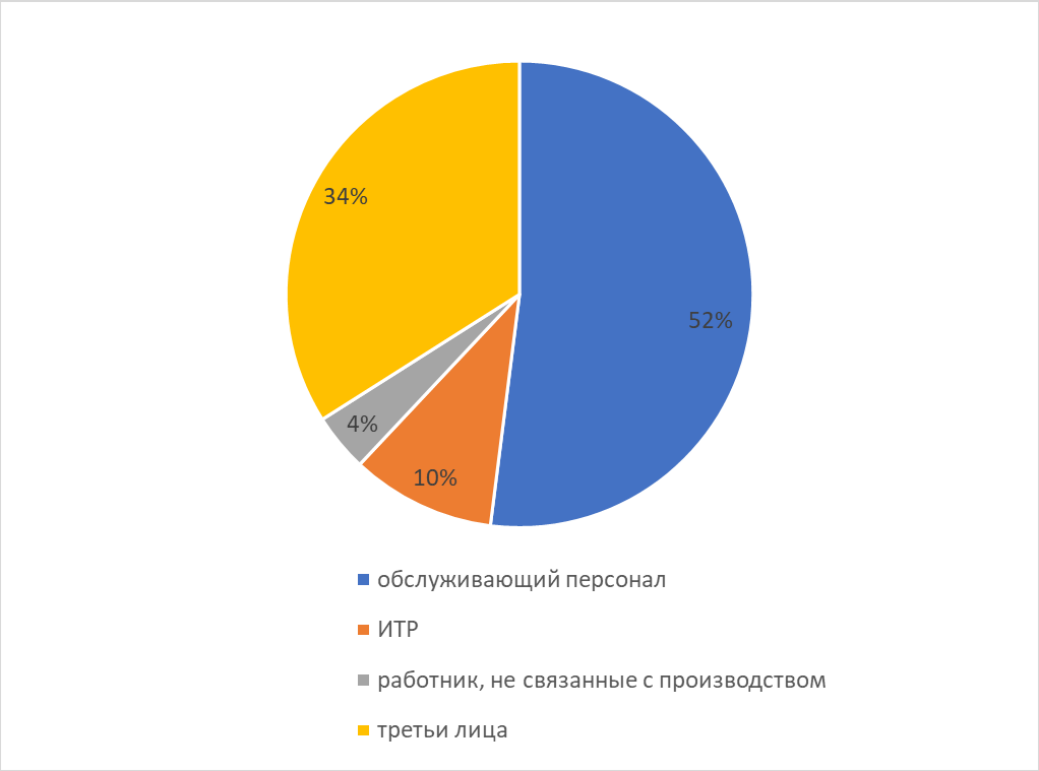


Рисунок 5 -Статистика категории работников, пострадавших в результате аварий и несчастных случаев в ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17 в 2020–2024 гг., %

На рисунке 6приведены количественные сведения, показывающие распределение несчастных случаев в зависимости от травмирующих факторов.

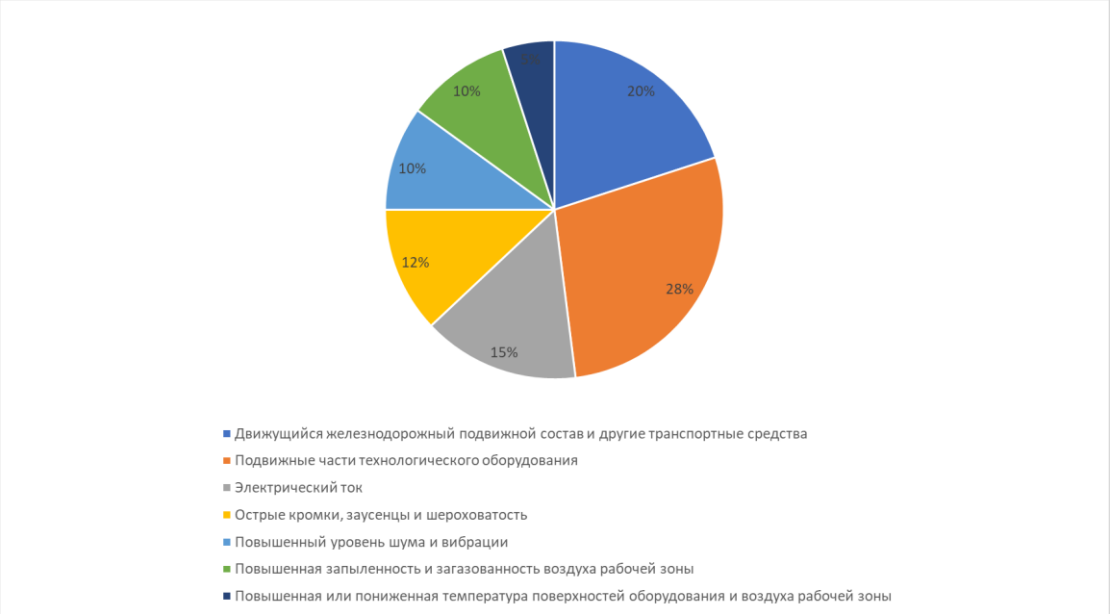


Рисунок 6 - Распределение несчастных случаев в соответствии с травмирующими факторами в ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17 в 2020–2024 гг., %

Как видно из диаграммы, более половины несчастных случаев, произошедших при эксплуатации оборудования, связаны с движущимся железнодорожным подвижным составов, подвижные части технологического оборудования(движущиеся или вращающиеся элементы), электрический ток, вызываемый разницей электрических потенциалов, включая действие высоковольтного разряда в виде дуги и наведённого напряжения, а также острые кромки, заусенцы и шероховатостьна поверхностях заготовок, инструментов и оборудования.

Ниже выясним причины возникновения аварий и несчастных случаевв ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ-17

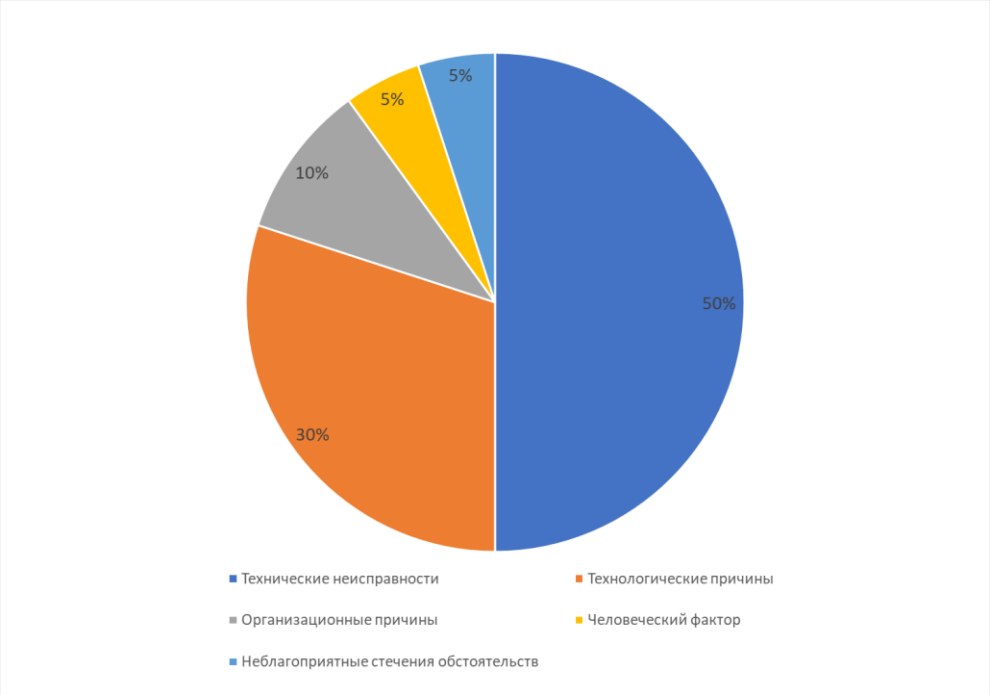


Рисунок 7- Причины возникновения аварий и несчастных случаев в ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ-17 в 2020–2024 гг., %

Выделим некоторые причины возникновения аварий и несчастных случаев в вагонном депо:

– Технические неисправности. К ним относятся коррозия, появление контактно-усталостных дефектов (микротрещин) в головках рельсов, сварных швах цистерн, шейках осей колёсных пар и других устройствах вагонов.

– Технологические причины. К ним относятся использование технологий с повышенным риском, их несоответствие нормативным показателям, изменение последовательности операций, увеличение нагрузки до сверхдопустимых значений, неудовлетворительное качество технического обслуживания и ремонта.

– Организационные причины. К ним относятся нарушение структуры управления транспортными процессами и безопасностью, несовершенство системы нормативно-технических правил и условий выполнения работ, низкий уровень обучения и подготовки руководителей и

работников, связанных с обеспечением безопасности, нарушение режима их труда и отдыха, текучесть кадров.

– Человеческий фактор. К нему относятся ошибочные действия или бездействие оперативного персонала вагонного хозяйства: низкая квалификация работников, нарушение трудовой и технологической дисциплины, халатное отношение к своим обязанностям.

– Неблагоприятные стечения обстоятельств. К ним можно отнести техническое состояние конструкций, норм, правил, регламента, которые переводят вагон из аварийного состояния к транспортному происшествию.

Таким образом, причины аварийности и травматизма по могут быть :

– - вследствие отказа в технике колесных пар, боковин и надрессорных балок тележек, автосцепных устройств, тормозного оборудования и др.;

– из-за ошибочных действий или бездействия оперативного персонала вагонного хозяйства, так называемого человеческого фактора: низкой квалификации работников, нарушения трудовой и технологической дисциплины, халатного отношения к своим обязанностям.

Эксплуатация технологического оборудования и подвижного состава, ремонтных, путевых работ сопровождается высоким пылеобразованием, выделением различных аэрозолей, химических веществ, интенсивным шумом, вибрацией, наличием больших физических и нервно-эмоциональных нагрузок, неблагоприятным микроклиматическим и микробиологическим воздействием.

Все эти условия определяют профессиональный риск и обусловливают развитие профессиональных заболеваний железнодорожников ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17.

По данным лабораторных исследований воздуха рабочей зоны предприятий железнодорожного транспорта в 2024 году количество проб по парам и га- зам, не отвечающих гигиеническим нормативам, составило 1,0% (2023 г. – 1,1%, 2022 г. – 1,3%) и 4,9% по пыли и аэрозолям (2023 г. – 6,0%,

2022г. – 7,1%). Удельный вес проб с превышением ПДК по веществам 1 и 2 класса опасности в 2024 году по парам и газам составил 0,2% (по парам и газам в 2023 г. – 0,2022 г. – 0,5%; по пыли и аэрозолям 2% (2023 г. – 0, 2022 г. – 3,5%).

По результатам исследований физических факторов в 2024 году на пред- приятиях железнодорожного транспорта не соответствуют нормативам по шуму 17,8% рабочих мест (2023г. – 19,1%,2022г. – 16%), по вибрации – 7,8% (2023г. – 8,5%, 2022г. – 6,4%), микроклимату – 1,5% (2023г. – 1,7%, 2022г. – 2,8%), освещенности–9,6% (2023 г. – 10,1%, 2022 г. -10,5%), электромагнитными полям – 0,8% (2023 г. – 0,9%, 2022г. – 4,1%) рабочих мест [41].

Удельный вес рабочих мест, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормативам, меняется по годам не линейно, динамика изменений представлена на рисунке 8.

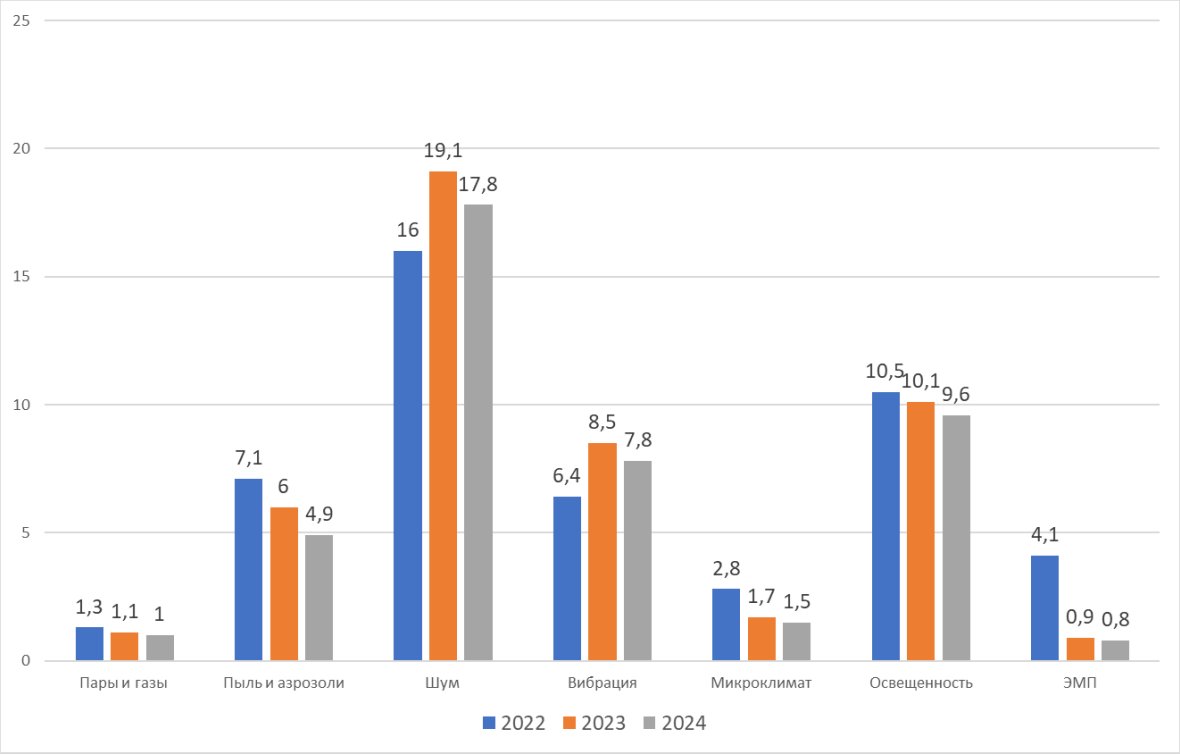


Рисунок 8 - Удельный весрабочих мест, не отвечающих санитарным нормативам, % [41]

Недостаточные условия труда в производственных помещениях железнодорожного транспорта вызваны несколькими факторами:

Длительный срок эксплуатации и высокая степень изношенности оборудования (металлообрабатывающие, кузнечные станки, а также вентиляционные системы);

Нехватка систем механической приточно-вытяжной вентиляции на рабочих местах или установка вентиляции, не учитывающей особенности производственных процессов (неадекватные технические решения);

Несогласованный тепловой режим (недостаточное количество отопительных приборов в цехах и отсутствие синхронизации работы воздушно-тепловых завес с открыванием ворот).

В результате таких проблем возрастает уровень заболеваемости сотрудников ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17.

Хронические профессиональные заболевания у работников, в основном, обусловлены воздействием физических факторов: шума и вибрации.

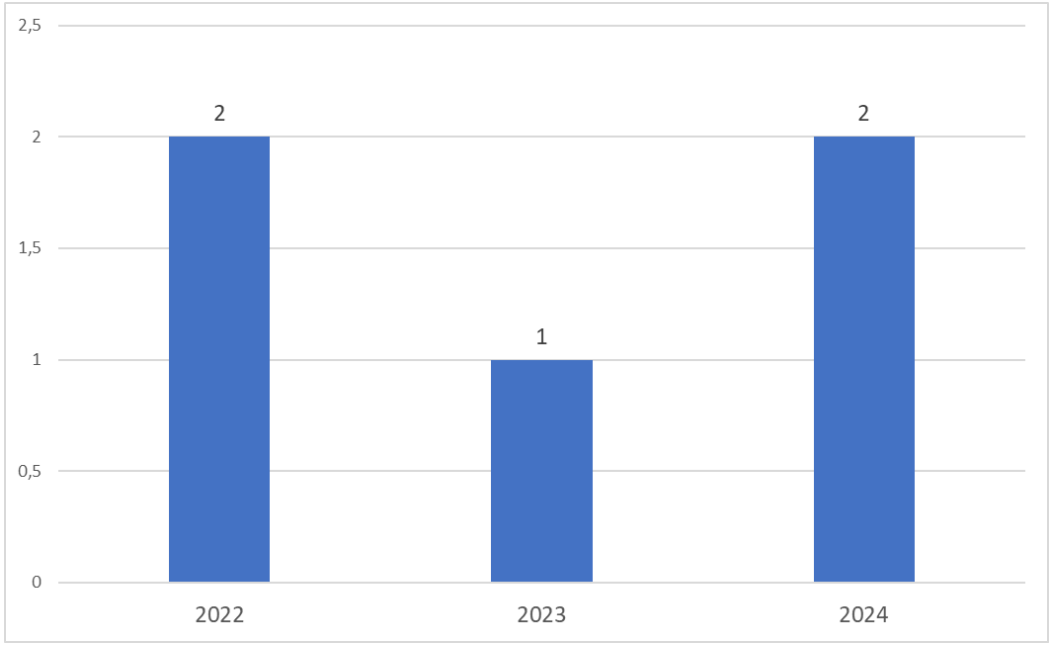


Рисунок9 - Выявленные профессиональные заболевания ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17 за 2022-2024 гг. [41]

Помимо физических факторов, на рабочих местах железнодорожников также оказывает негативное воздействие трудовая нагрузка, хотя во время специальной оценки условий труда этот аспект не учитывается. При этом известно, что многие работники в железнодорожной сфере испытывают психоэмоциональное напряжение различной степени выраженности.

Также в рамках нашего исследования стоит остановится на проблемах контроля и надзора в сфере трудового законодательствана охрану труда сотрудников в ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17.

На сегодняшний день механизм государственного контроля (надзора) получил достаточно высокое развитие, здесь можно говорить о надзорной деятельности прокуратуры Российской Федерации, Федеральной инспекции труда (специализированный орган, осуществляющий контроль) и иных органов, которые наделены широкими полномочиями.

Однако говорить о том, что механизм государственного контроля не имеет недостатков не приходится. Это связано с достаточно большим количеством практических проблем.

1. Существуют проблема обращения граждан в органы прокуратуры.

Работа с жалобами и обращениями граждан в Российской Федерации представляет собой важный самостоятельный вид деятельности Российской прокуратуры. Существует несколько способов подачи жалобы в прокуратуру:

1. Через почтовую рассылку;
2. С помощью интернет-приемной прокуратуры;
3. Через Единый портал госуслуг (Госуслуги);
4. На личном приеме;
5. Через ящики для обращений, которые установлены во всех городских, районных и специализированных прокуратурах, которые проверяются ответственными сотрудниками (специалистами не реже двух раз в день)

Кроме того, в последние годы популярным способом обращенияграждан в прокуратуру стали телефонные «горячие линии», которые помогают людям быстро и удобно передать свои вопросы и проблемы.

Отметим, что работа с интернет-порталами прокуратур упрощена, интересующая информация доступна, но есть отдельные проблемные моменты.

В рамках данного направления цифровизации особенно важно сосредоточить внимание на необходимости обязательного подтверждения электронной почты заявителей. При подаче заявления или отправке письма в любую прокуратуру, включая районную, может использоваться любая почтовая служба. Это приводит к значительному количеству анонимных обращений. В условиях роста преступности в цифровом пространстве и злоупотреблений правом на подачу заявлений многие обращения, осуществляемые дистанционно, остаются анонимными.

Также исследование процедур регистрации выявило систематические задержки, связанные с выходными и праздничными нерабочими днями, которые препятствуют соблюдению установленного трехдневного регламента.

2. Проблемы взаимодействия граждан и прокуратуры. Они связаны с недостатком информации о том, как подавать обращения, сложными процедурами подачи жалоб, долгим временем ожидания ответов и отсутствием прозрачности в процессах рассмотрения. Ограниченные каналы связи и трудности с анонимными обращениями также затрудняют взаимодействие, а нехватка обратной связи создает ощущение игнорирования. Эти проблемы требуют решения для улучшения отношений между гражданами и прокуратурой.

3. У прокуратуры есть свой сайт, где каждый человек может обратиться за помощью. Однако раздел «обращение в прокуратуру» довольно сложен для понимания и для многих граждан это является проблемой.

4. Проблема сокращения числа внеплановых проверок. При этом, обращаясь к статистике Роструда, мы можем заметить весьманеутешительную тенденцию: в 2020 году инспекцией труда было проведено 70 653 внеплановых проверок, в 2021 году их количество сократилось до 28 322, еще более низкие показатели установлены в 2022 году – 18 934 проверки, в 2023 – 4647 [39].

Хотя за последние четыре года общее число несчастных случаев из-за неудовлетворительной организации работ сократилась на 9% и составило 22,6%, она по-прежнему остается главной причиной производственного травматизма. Среди других факторов – несоблюдение норм технологических процессов, нарушения ПДД. Применимо к ним фиксируется увеличение несчастных случаев. Чаще всего тяжелые последствия для здоровья наступают из-за падения работников – около 32%. Также пострадавшие получают тяжелые травмы вследствие ударов деталей, узлов техники и оборудования, воздействия летающих, вращающихся, движущихся предметов, попадания в происшествия, связанные с управлением транспортом. Свою лепту в статистику травматизма вносят обвалы, обрушения материалов и предметов. Существует негативная тенденция по сокрытию несчастных случаев на производстве.

В 2023 году Роструд обнаружил 1316 фактов сокрытия производственных н/с (+210% относительно 2022 года), из которых 266 (+173%) связаны с летальным исходом. В 2023 году произошло 5134 несчастных случаев с тяжелыми последствиями и 1666 вызвавших смерть работников. Также фондом зафиксированы 4643 случаев впервые диагностированных профзаболеваний [38].

Проверки, которые начинаются с подачи жалоб от граждан связаны насущными ситуациями- невыплата зарплаты и увольнения. Количество внеплановых проверок по охране труда намного снизилось, но как оказалось, что они играют большую роль. По нашему мнению, недостаточно внимания уделяется проверкам по охране труда. Если условия труда не соответствуют

нормам, то возможны травмы на производстве, которые могут приводить к летальному исходу.

Внеплановые проверки предоставляют контрольному органу возможность в срок выявить нарушения трудового законодательства без количественных ограничений, в отличие от плановых проверок. Как справедливо замечает Бачаев А. А.: «внеплановая проверка — это основа профилактики нарушения законодательства с эффектом «внезапности» [22, с.57].

К сожалению, многие профсоюзы в современной России играют лишь формальную роль, действуя в интересах руководства и не защищая реальные права работников. Статистика показывает рост нарушений трудового законодательства и увеличение обращений работников в суд.

5.Еще одной проблемой является недостаточная эффективность государственного надзора за соблюдением требований законодательства о специальной оценке условий труда (СОУТ). Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника. Согласно Федеральному закону от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [5], СОУТ должна проводиться не реже чем один раз в пять лет. Результаты СОУТ используются для установления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, разработки мероприятий по улучшению условий труда, обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и др.

Проверки Государственной инспекции труда чаще всего плановые и охватывают лишь ограниченное количество работодателей. Часто нарушения не исправляются полностью, а штрафы оказываются слишком низкими по сравнению с их серьезностью.

Можно выделить следующие основные проблемы в области охраны труда и проведения СОУТ на ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17:

1. Формальный подход работодателей к проведению СОУТ, стремление минимизировать затраты и исказить результаты в свою пользу.

2. Недостаточная информированность работников о целях, порядке и результатах СОУТ, их низкая вовлеченность в процесс.

3. Проблемы с качеством проведения СОУТ, неполный учет всех вредных и опасных факторов, в том числе специфических для отрасли (высокая плотность коммуникативного пространства, психоэмоциональные нагрузки и др.).

4. Недостаточная эффективность государственного надзора за соблюдением требований охраны труда и проведением СОУТ.

По результатам проведенного исследования, делаем следующие выводы:

С каждым днем в ОАО «РДЖ» внедряются все более совершенные методы работы, вводится новое оборудования для поддержания необходимого уровня, однако в настоящее время продолжает существовать ряд проблем обеспечения прав работников на охрану труда, а именно:

Анализ причин аварий и несчастных случаев на производстве в ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17 показывает, что наличие положительного заключения экспертизы по промышленной безопасности или технического диагностирования не гарантирует безопасность оборудования и не всегда соответствует его реальному состоянию.

Развитие профессиональных и профессионально обусловленных заболеваний повышает распространенность общих заболеваний, обусловливает их более тяжелое течение и исходы, определяет профессиональную непригодность и даже преждевременную смертность работников отрасли.

Государственные органы осуществляет государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства в ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17. Однако недостаточная эффективность действующей системы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства стала особенно заметной в условиях экономической нестабильности.

3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА В ОАО «РЖД», ЭКСПЛУАТАЦИОННОЕ ВАГОННОЕ ДЕПО ПЕРМЬ-СОРТИРОВОЧНАЯ ВЧДЭ- 17

3.1 Мероприятия по совершенствованию обеспечения прав работников на охрану труда в ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17

В предыдущем разделе, в ходе проведенного анализа, был выделен ряд существующих в настоящее время проблем в обеспечения прав работников на охрану труда в ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17.

В связи с вышеизложенным считаем необходимым разработать мероприятия по совершенствованию обеспечения прав работников на охрану труда.

Ниже представим следующие мероприятия.

I. Внедрение ступенчатого контроля охраны в рамках обеспечения прав работников на охрану труда в ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17.

Внедрение ступенчатого контроля охраны трудапозволяет организовать отслеживание состояния рабочих мест и общих условий труда по уровням ответственности. Такой контроль помогает оперативно выявлять и устранять нарушения, предупреждая травматизм.

Цель внедрения ступенчатого контроля – вовлечь в процесс контроля всех работников и все подразделения по уровням, создать постоянно действующую систему наблюдения и оценки условий труда, пример приведён в таблице 1.

Таблица 1 - Алгоритм ступенчатого контроля охраны в ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17

Вид проверки	**Кто проводит (примерный перечень должностей/профессий)**	**Периодичность**	**Оформление результатов проверки**
Первая ступень контроля	Мастер (руководитель участка) *Рекомендуется проводить при участии представителя первичной профсоюзной организации*	Ежедневно	Результат проверки оформляется в Журнале ступенчатого контроля состояния охраны труда, промышленной безопасности и экологии, назначаются лица, ответственные за устранение выявленных нарушений и недостатков, сроки их устранения
Вторая ступень контроля	**Начальник депо, Первый заместитель (заместитель) начальника депо. Главный инженер,** службы охраны труда, промышленной безопасности и экологии *Рекомендуется проводить приучастии представителя первичной профсоюзной организации*	Не реже 1 раза в неделю	Результат проверки оформляется в Журнале ступенчатого контроля состояния охраны труда, промышленной безопасности и экологии, назначаются лица, ответственные за устранение выявленных нарушений и недостатков, сроки их устранения
Третья ступень контроля (отраслевой)	**Начальник депо, Первый заместитель (заместитель) начальника депо. Главный инженер,** службы охраны труда, промышленной безопасности и экологии *Рекомендуется проводить при участии представителя первичной профсоюзной организации*	Согласно графику, утвержденного службой охраны труда, промышленной безопасности и экологии	Назначаются лица, ответственные за устранение выявленных нарушений и недостатков, сроки их устранения
Четвертая ступень контроля	**Начальник депо, Первый заместитель (заместитель) начальника депо. Главный инженер,** службы охраны труда, промышленной безопасности и экологии *Рекомендуется проводить при участии представителя первичной профсоюзной организации*	Согласно графику, отвержденному службой охраны труда, промышленной безопасности и экологии	Результат проверки оформляется в Протоколе, назначаются лица, ответственные за устранение выявленных нарушений и недостатков, сроки их устранения

По завершении заседания четырехступенчатой системы контроля охраны труда, промышленной безопасности и экологии на 3-м и 4-м этапах, председатель комиссии составляет протокол, устанавливает сроки для устранения выявленных нарушений и недостатков, а также назначает ответственных за их исправление. Если устранение выявленных недостатков невозможно, руководитель подразделения или участка должен уведомить вышестоящего начальника для принятия необходимых мер.

Цель первой ступени контроля заключается в оценке состояния рабочих мест, включая расположение и наличие необходимого инструмента, приспособлений, оборудования, материалов и защитных устройств. Она также направлена на проверку исправности систем освещения, приточной и вытяжной вентиляции, местных отсосов, а также пыле- и газоулавливающих устройств. Кроме того, необходимо оценить состояние санитарно-бытового обеспечения, соблюдение правил безопасности при работе с опасными веществами, корректность использования работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, а также выполнение мероприятий по устранению нарушений, выявленных во время предыдущих проверок.

Целью проведении второй ступени контроля является соблюдение работниками требований охраны труда при выполнении работ, прохождение работниками обучения по охране труда другого вида обучения, предусмотренного специальными требованиями, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Соблюдение порядка допуска работников к выполнению работ повышенной опасности, состояние и укомплектованность уголков по охране труда, наличие и состояние плакатов по охране труда, наличие и укомплектованность аптечек для оказания первой помощи работникам

При проведении третьей (отраслевой) ступени контроля особое внимание уделяется техническому состоянию и содержанию зданий, сооружений и прилегающей территории, а также состоянию производственных помещений и служебных проходов. Проверяется

соответствие производственного, транспортного, электрического и другого оборудования, а также подъемных сооружений требованиям безопасности и нормативной документации. Также оценивается исправность и состояние систем освещения, приточной и вытяжной вентиляции, местных отсосов, а также пыле- и газоулавливающих устройств. Особое внимание обращается на своевременность и качество проведения инструктажей и стажировок по охране труда, обучение по охране труда и проверку знаний требований в этой области, а также обучение по использованию средств индивидуальной защиты (СИЗ) и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, включая другие виды обучения, предусмотренные специальными требованиями, установленными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

Общая оценка подразделению должна выставляться по трехбалльной системе:

– хорошо - при количестве набранных баллов 46-52;
– удовлетворительно - при количестве набранных баллов 39-45;
– неудовлетворительно - при количестве набранных баллов до38.

При проведении четвертой ступени контроля особое внимание уделяется техническому состоянию и содержанию зданий, сооружений и прилегающих территорий, а также состоянию производственных помещений и служебных проходов. Проверяется соответствие производственного, транспортного и электрического оборудования, а также подъемных сооружений требованиям безопасности и нормативным документам. Также оценивается исправность систем освещения, приточной и вытяжной вентиляции, местных отсосов, а также пыле- и газоулавливающих устройств. Важным аспектом является своевременность и качество инструктажей и стажировок по охране труда, обучение сотрудников с проверкой знаний применимых норм, использование средств индивидуальной защиты (СИЗ) и оказание первой помощи пострадавшим. Также проверяется наличие и

исполнение требований, установленных нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

К тому же важно обеспечить работников СИЗ и моющими средствами, корректность их выдачи, применения и хранения, организацию стирки, чистки и ремонта. Необходимы наличие и ведение личных карточек учета выдачи СИЗ и моющих средств, а также качество оформления первой и второй ступеней контроля за состоянием охраны труда.

Общая оценка подразделению должна выставляться по трехбалльной системе, включающей оценки:

– неудовлетворительно;

– удовлетворительно;

– хорошо.

II. Мероприятия по снижению профессиональных рисков и гигиенической рационализации технологического процесса и оборудования.

Согласно Правилам охраны труда [15] при эксплуатации объектов железнодорожной инфраструктуры, руководители предприятий должны регулярно принимать меры для снижения негативного воздействия выявленных факторов производственной среды.

Например, для улучшения условий труда работников ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17 необходимо комплексно подойти к решению этой задачи и реализовать следующие меры:

– модернизация подвижного состава включает установку современного оборудования, которое снижает уровень вибрации и шума;

– улучшение систем вентиляции и кондиционирования воздуха в пассажирских вагонах для достижения оптимальных условий микроклимата;

– регулирование воздухообмена с помощью систем очистки и дезинфекции, устраняющих бактериальное загрязнение;

– обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;

– проведение медицинских осмотров и диспансеризации для выявления и предотвращения заболеваний, связанных с профессиональными факторами;

– обучение сотрудников правилам охраны труда и методам оказания первой помощи;

– устроить комнаты организованного отдыха и оснащение санитарно-бытовых помещений;

– приобрести автоматы для обеспечения работников питьевой водой и осуществить монтаж данных установок;

– приобрести стенды, наглядные материалы, научно-техническую литературу для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приёмам и методам выполнения работ;

В целом, система управления профессиональными рисками для здоровья сотрудников железнодорожного транспорта должна основываться на внедрении инновационных технологий и современного экономического оборудования, а также на проведении профилактических мероприятий санитарно-технического и медико-профилактического характера.

III. Современные условия подчеркивают важность улучшения контрольно-надзорной деятельности федеральной инспекции труда. Эффективная организация контроля и надзора за обеспечением безопасности приводит к снижению числа несчастных случаев на производстве и повышению производительности труда.

1. Для решения проблем обращения граждан в органы прокуратуры через электронные ресурсы необходимо добавить на интернет-порталы функцию, которая позволяет гражданам и организациям искать и отслеживать внутренние обращения, что упростит доступ к информации о статусе рассмотрения запросов в электронном формате. Кроме того, применение искусственного интеллекта может помочь избежать анонимных обращений, например, через тест на идентификацию пользователя или подтверждение электронной почты. Внедрение ИИ в органы прокуратуры

для обработки обращений граждан в дистанционном режиме упростит их работу и не потребует больших затрат.

Декларативный характер ряда норм Федерального закона от 02.05.2006 N 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» [7]и недостаточная регуляция процесса рассмотрения обращений граждан оказывают влияние на реализацию конституционного права граждан на обращение. Важно отметить, что некоторые положения Федерального закона требуют доработки.

По этой причине разумно предложить учитывать время, предусмотренное для регистрации документации, только в рабочие дни. Такой подход поможет избежать конфликтов с Федеральным законом № 59-ФЗ и нормами трудового кодекса, обеспечивая защиту прав как граждан, обращающихся за помощью, так и сотрудников правительственных и муниципальных учреждений, участвующих в процессе обработки заявлений.

2.Для устранения проблем взаимодействия граждан и прокуратуры можно улучшить информационную доступность, внедрить удобные способы подачи обращений, сократить сроки их обработки, обеспечить регулярную обратную связь, создать горячие линии и онлайн-чаты, повысить прозрачность процессов, обучить сотрудников и внедрить механизмы для анонимного подачи жалоб.

3. Для улучшения раздела «обращение в прокуратуру» на сайте, следует рассмотреть несколько направлений. Прежде всего, важно упрощение языка: необходимо сделать текст более понятным, избегая юридической терминологии и используя простые слова и короткие предложения. Это поможет пользователям легче воспринимать информацию. Также следует добавить интерактивные инструкции, например, пошаговые руководства или видео, которые объясняют, как правильно заполнить заявление или обращение, что значительно упростит процесс для граждан.

Рекомендуется создать раздел с часто задаваемыми вопросами (FAQ), где пользователи смогут найти ответы на основные вопросы о

процессеобращения. Важно упростить форму подачи обращения, сделать ее интуитивно понятной и добавить чек-листы, позволяющие проверить правильность заполнения. Дополнительно стоит рассмотреть внедрение функции онлайн-чата, где специалисты смогут отвечать на вопросы пользователей в реальном времени.

Для повышения информированности о процессе можно предоставить примеры успешных обращений и ответов прокуратуры, чтобы граждане знали, чего ожидать. Также необходимо обеспечить доступность сайта и раздела «обращение в прокуратуру» на мобильных устройствах, чтобы сделать его доступным для всех. Наконец, после подачи обращения важно предоставить пользователям возможность отслеживать статус их обращения и давать обратную связь о процессе. Эти изменения сделают процесс обращения в прокуратуру более доступным и понятным для граждан.

4.Предлагается усилить защиту трудовых прав, привлекая государственных инспекторов труда в качестве экспертов по гражданским делам, связанным с нарушениями. Они смогут участвовать в разрешении индивидуальных трудовых споров и предоставлять письменные заключения по материалам дел. Это улучшит защиту прав работников, как более уязвимой стороны, и обеспечит дополнительное сопровождение их интересов. В связи с этим рекомендуем добавить в Гражданский процессуальный кодекс РФ статью, обязывающую инспекторов труда выступать в качестве экспертов в индивидуальных трудовых спорах.

В ст. 353 ТК РФ[3] законодатель закрепил основные положения, касающиеся федерального контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства. Обозначим, что Федеральная инспекция труда реализует свою деятельность на двух уровнях:

1) государство-работодатель;

2) работодатель-работник.

В первом случае, Федеральная инспекция труда контролирует соблюдением норм трудового права на федеральном, региональном и местном уровне, а во втором – внутри конкретной организации.

Анализируя нормы ст. 353 ТК РФ, полагаем, что следует разграничивать два понятия «контроль» и «надзор». В частности, мы считаем, что под надзором необходимо понимать деятельность Федеральной инспекции труда, направленной на предупреждение нарушений в сфере трудового законодательства, а под контролем – восстановление нарушенных трудовых прав.

Таким образом, мы предлагаем внести соответствующие изменения в ст. 353 ТК РФ:

1) слова «контроль (надзор)» изменить на «контроль», «надзор»;

2) дополнить новую часть, предоставив разъяснение терминов «надзор» и «контроль». Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и других нормативных правовых актов, которые содержат нормы трудового права, представляет собой деятельность федеральной инспекции труда, направленную на предотвращение нарушений в этой области. В свою очередь, федеральный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и нормативных актов включает в себя восстановление нарушенных трудовых прав работников.

Снижение числа внеплановых проверок приводит к реальному росту нарушений, что, в свою очередь, приводит к снижению общей дисциплины и уменьшению эффективности профилактической работы. Это показывает, что в отечественное законодательство необходимо внести изменения.

Определим проблемы и пути решения.

1.Повышение ответственности работодателей. Анализируя законодательство, мы можем заметить неопределенные санкции. КоАП РФ предусматривает лишь легкие наказания, а УК РФ содержит всего несколько статей, которые регулируют ответственность за нарушения прав работников. Это свидетельствует о недостаточности ответственности, особенно на

фонерастущего числа нарушений, что требует изменений. В качестве предупредительной меры необходимо ужесточить законодательство, увеличив штрафы и добавив статьи с уголовной преюдицией. Такие меры помогут сократить количество нарушений без увеличения числа внеплановых проверок.

2.Разработка и внедрение электронных систем контроля. В последнее время наблюдается тенденция к переходу защиты трудовых прав работников в онлайн-пространство, как, например, портал «Онлайн инспекция.рф», предоставляющий работникам удобный способ защиты своих прав и контролирующим органам — обобщенную информацию. Однако этого иногда недостаточно, так как на некоторых предприятиях отсутствует видеонаблюдение, усложняющее контроль. Внедрение электронных систем контроля позволит автоматизировать проверки, повысив их эффективность за счет быстрого анализа данных и выявления нарушений в трудовой сфере.

5.Для решения проблем эффективности государственного надзора за соблюдением требований законодательства о СОУТ предлагаются следующие рекомендации по внесению изменений в законодательство:

1) Ужесточить требования к организациям, проводящим СОУТ, установить обязательную сертификацию экспертов. Внести соответствующие поправки в Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [5]. Это позволит повысить качество проведения СОУТ и достоверность ее результатов.

2) Дополнить ст. 5 закона № 426-ФЗ положениями, которые будут обязывать работодателя информировать работников о результатах специальной оценки условий труда под роспись, вывешивать карты специальной оценки на рабочих местах и регулярно проводить информирование и обучение сотрудников по вопросам СОУТ. Ввести административную ответственность за несоблюдение этих требований. Данные меры повысят информированность и вовлеченность работников[34].

3) Внести изменения в ТК РФ, предоставляющие профсоюзам право инициировать проверки соблюдения норм охраны труда и проведения СОУТ, а также обязывающие работодателя устранять выявленные нарушения в установленный срок. Ввести прогрессивную шкалу штрафов за повторные правонарушения, что повысит эффективность как общественного, так и государственного контроля.

4) Дополнить ст. 214 ТК РФ положениями, конкретизирующими обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда с учетом отраслевой специфики. Например, для предприятий общепита это могут быть требования к микроклимату, освещенности, эргономике рабочих мест, режиму труда и отдыха и др. Ответственность за их нарушение надо ужесточить.

Таким образом, важно повышать осведомленность работников о своих правах и обязанностях – это станет эффективным инструментом в борьбе с нарушениями трудовых прав. Необходимо провести масштабную кампанию по распространению информации о нормах трудового законодательства и о правах работников.

Также указанные предложения по совершенствованию обеспечения прав работников на охрану труда сотрудниковОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17 окажут неоспоримое влияние на повышение качества и производительность труда в рамках отрасли.

3.2 Социально – экономическая эффективность по совершенствованию обеспечения прав работников на охрану труда

Предложенные мероприятия по совершенствованию обеспечения прав работников на охрану трудаОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17 будут способствовать достижению существенного экономического и социального эффекта: Только тесное сотрудничество всех сторон трудовых отношений может создать стабильную

и благоприятную рабочую среду, где права и свободы работников будут уважаться и защищаться.

Еще одной важной мерой является регулярное проведение проверок работодателей на соблюдение трудового законодательства. Такие проверки, осуществляемые компетентными и независимыми органами, могут снизить количество нарушений прав работников и повысить дисциплинарную ответственность работодателей.

Финансово-экономическая деятельность охватывает:

– отсутствие нарушений по итогам проверок;

– целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств;

– объем доходов от оказания платных услуг и иной доходной деятельности.

Экономический эффект обусловлен

– сокращением расходов, связанных с возмещением вреда, полученного от травм и профессиональных заболеваний;

– сокращением потерь рабочего времени;

– снижением размера издержек, связанных с обеспечением компенсаций для людей, работающих во вредных условиях труда.

Социальная эффективность может быть оценена через достижение положительных изменений в деятельности ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17.

Требуется разработать комплекс мероприятий, включающих в себя единый комплекс организационных, методических, производственных, санитарно-гигиенических, учебно- пропагандистских и других мероприятий.

Таким образом, предложенные рекомендации могут улучшить процесс обеспечения прав работников на охрану трудаОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17 в целом. Это поможет активировать управленческую систему кадрами, способных обеспечить эффективную работу в условиях турбулентности

внешнеэкономической деятельности и применения инновационных подходов в управлении.

Подведем итоги**.**

Таким образом, в ходе исследования были выявлены проблемы обеспечения прав работников на охрану трудаОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17 и даны практические рекомендации для решения проблем в деятельности данного подразделения ОАО «РЖД».

Одним из основных векторов улучшения прав работников на охрану трудаОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17 является следующее:

– осуществление тщательного обновления персонала, путем привлечения высококвалифицированных специалистов;

– разумное сформирование кадров, оптимальное использование знаний, навыков и потенциала персонала;

– стимулирование профессионального роста и служебной карьеры, эффективное применение разнообразных моральных поощрений.

Все выше предложенные мероприятия реализуются в тесном взаимодействии всех подразделений ОАО «РЖД». Ряд решений требует непосредственно согласования и участия руководства Свердловской дирекции управления движением учитывая это, несколько мероприятий имеют длительный характер для реализации. Ряд мероприятий необходимо осуществлять не в течении определенного времени, а постоянно, на регулярно-повторяющейся основе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Охрана труда – система правовых, социально-экономических, организационных, технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособность человека в процессе труда.

Источники охраны труда в Российской Федерации, а именно Конституцию Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативно-правовые и подзаконные акты, можно отметить, что правовая база для обеспечения и реализации охраны труда в Российской Федерации создана весьма солидная.

Политика в области охраны труда ОАО «РЖД» построена на основе государственной политики, установленной Трудовым кодексом Российской Федерации, анализа состояния охраны труда в компании, а также с учётом специфики производственной деятельности.

С каждым днем в ОАО «РДЖ» внедряются все более совершенные методы работы, вводится новое оборудования для поддержания необходимого уровня, однако в настоящее время продолжает существовать ряд проблем обеспечения прав работников на охрану труда, а именно:

Анализ причин аварий и несчастных случаев на производстве в ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17 показывает, что наличие положительного заключения экспертизы по промышленной безопасности или технического диагностирования не гарантирует безопасность оборудования и не всегда соответствует его реальному состоянию.

Развитие профессиональных и профессионально обусловленных заболеваний повышает распространенность общих заболеваний, обусловливает их более тяжелое течение и исходы, определяет профессиональную непригодность и даже преждевременную смертность работников отрасли.

Государственные органы осуществляет государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства в ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17. Однако, недостаточная эффективность действующей системы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства стала особенно заметной в условиях экономической нестабильности.

Выявленные в ходе исследования проблемы ее деятельности. свидетельствуют о целесообразности совершенствовании законодательства в области контроля и надзора в сфере трудового законодательства.Анализируя нормы ст. 353 ТК РФ, полагаем, что следует разграничивать два понятия «контроль» и «надзор».

Предлагаем внести соответствующие изменения в ст. 353 ТК РФ:

1) слова «контроль (надзор)» изменить на «контроль», «надзор»;

2) дополнить новой частью, дав толкование терминов «надзор» и «контроль». Где обозначить, что федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права – это деятельность федеральной инспекции труда, направленной на предупреждение нарушений в сфере трудового законодательства. Федеральный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права – это восстановление нарушенных трудовых прав работников.

Для решения проблем эффективности государственного надзора за соблюдением требований законодательства о СОУТ предлагаются следующие рекомендации по внесению изменений в законодательство:

1) Ужесточить требования к организациям, проводящим СОУТ, установить обязательную сертификацию экспертов. Внести соответствующие поправки в Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Это позволит повысить качество проведения СОУТ и достоверность ее результатов.

2) Дополнить ст. 5 закона № 426-ФЗ положениями, которые будут обязывать работодателя информировать работников о результатах специальной оценки условий труда под роспись, вывешивать карты специальной оценки на рабочих местах и регулярно проводить информирование и обучение сотрудников по вопросам СОУТ. Ввести административную ответственность за несоблюдение этих требований. Данные меры повысят информированность и вовлеченность работников [34].

3) Внести изменения в ТК РФ, предоставляющие профсоюзам право инициировать проверки соблюдения норм охраны труда и проведения СОУТ, а также обязывающие работодателя устранять выявленные нарушения в установленный срок. Ввести прогрессивную шкалу штрафов за повторные правонарушения, что повысит эффективность как общественного, так и государственного контроля.

4) Дополнить ст. 214 ТК РФ положениями, конкретизирующими обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда с учетом отраслевой специфики. Например, для предприятий общепита это могут быть требования к микроклимату, освещенности, эргономике рабочих мест, режиму труда и отдыха и др. Ответственность за их нарушение надо ужесточить.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андреев В.С. Советское трудовое право. М.: Высшая школа, 1976.415 с.
2. Бачаев А. А. О некоторых мерах повышения эффективности деятельности федеральной инспекции труда по соблюдению трудового законодательства // Наука. Образование. Современность / Science. Education. Thepresent. 2023. № 2. С. 57
3. Гейхман, Л.К. Охрана труда: понятийный аппарат англо– и русскоязычных нормативных документов // Вестник ЮУрГУ. Серия «Лингвистика». 2015. Т. 12, № 3. С. 38–45.
4. Голощапов С.А. Правовые вопросы охраны труда в СССР. Монография. М.: Юридическая литература, 1982. 199 с.
5. ГОСТ Р ИСО 45001-2020. Национальный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению» (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 28.08.2020 N 581-ст) // [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 08.04.2025).
6. Карауш С.А. История охраны труда в России: учебное пособие Томск: Издательство Томского государственно архитектурного строительного университета, 2013.192 с.
7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 07.04.2025)// Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 1.
8. Комментарий к ТК РФ (постатейный) / отв. ред. Ю.П. Орловский. 8–е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, 2019. 1254 с.
9. Конвенция №161 Международной организации труда «О службах гигиены труда» (Заключена в г. Женеве 26.06.1985) // Конвенции и

рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II.– Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 2071 – 2076.

10. Конвенция №155 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята в г. Женеве 22.06.1981 на 67–ой сессии Генеральной конференции МОТ)//СЗ РФ. 10.12.2001. № 50, ст. 4652.

11. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: http://www.pravo.gov.ru, 04.07.2020.

12. Коренков Г.П. Управление охраной труда в образовательной организации: задачи, структура, функции // Управление образовательной организацией. – 2021. - № 7. С.7.

13. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 2. М.: Статут, 2009. 1151 с.

14. О государственном управлении охраной труда на территории Пермского края: Закон Пермского края от 01 июля 2009 г. № 450-ПК – URL: https://minsoc.permkrai.ru/dokumenty/321242 (дата обращения: 18.04.2025).

15. Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств: Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н// [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 18.04.2025).

16. Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры:

Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н (ред. от 02.10.2024) // [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 18.04.2025).

17. Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда: Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 775н // [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 08.04.2025).

18. Об утверждении Правил по охране труда при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования: Приказ Минтруда России от 27.11.2020 N 833н// [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 08.04.2025).

19. Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации объектов инфраструктуры железнодорожного транспорта: Приказ Минтруда России от 25.09.2020 N 652н – https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370184/?ysclid=mac0vvjt4b494167205 (дата обращения: 18.04.2025).

20. Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин: Приказ Минтруда России от 18.07.2019 N 512н (ред. от 25.12.2024) // [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 18.04.2025).

21. Распоряжение ОАО «РЖД» от 09.03.2023 N 515/р «Об утверждении СТО РЖД 15.001-2023 «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД». Общие положения»[Электронный ресурс]. URL: https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-oao-rzhd-ot-09032023-n-515r-ob-utverzhdenii/ (дата обращения: 18.04.2025)

22. СанПиН 2.2.0.555–96. 2.2. Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы (утв.

Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 №32)// Экологический вестник России. 2001. № 3.

23. Серегина Л.В. Концептуальные подходы к охране труда в РФ // Журнал российского права. 2015. №11. С. 95 – 106.

24. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // СЗ РФ - 07.01.2002 г. -№1 (часть I) - Ст. 3.

25. Трудовое право России: учебник: Отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3–е изд. М.: Юрид. фирма «КОНТРАКТ»: «ИНФРА–М», 2016, 648 с.

26. Трудовое право России: учеб. / под ред. А.М. Куренного. –4-е изд., испр. и доп. – М.: «Проспект», 2021. - 672 с

27. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 28.02.2025)// Собрание законодательства Российской Федерации от 17 июня 1996 г. N 25 ст. 2954.

28. Федеральный закон от 28.12.2013 №426–ФЗ (ред. от 27.12.2019) «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. 30.12.2013. № 52 (часть I), ст. 6991.

29. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323–ФЗ (ред. от 31.07.2020) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»// СЗ РФ. 28.11.2011. № 48, ст. 6724.

30. О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации: Федеральный закон от 02.05.2006 N 59-ФЗ (ред. от 04.08.2023) // Собрание законодательства РФ.08.05.2006 г. N 19. Ст. 2060.

31. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125–ФЗ (ред. от 31.07.2020) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»//СЗ РФ. 03.08.1998. № 31, ст. 3803.

32. Хабибуллина А. С. Охрана труда как институт трудового права: учебное пособие. Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2015. 89 с.

33. Чаплыгин, В. С. Анализ используемых инструментов оценки профессиональных рисков для работников хозяйства электрификации и электроснабжения / В. С. Чаплыгин, В. А. Аксенов // Вестник Ростовского государственного университета путей сообщения. - 2023. - № 2(90). - С. 38-44

34. Щербак А.П. Реформа контрольно-надзорной деятельности как инструмент совершенствования контрольно-надзорной деятельности в сфере труда на современном этапе. 2022. // [Электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/reforma-kontrolnonadzornoy-deyatelnosti-kak-instrument-sovershenstvovaniya-kontrolno-nadzornoy-deyatelnosti-v-sfere-trudana (дата обращения 18.04.2025)

35. Апелляционное определении СК по гражданским делам Ульяновского областного суда от 19 февраля 2019 г. по делу № 33-836/2019 [Электронный ресурс]. URL: https://sudact.ru/ (дата обращения: 18.04.2025)

36. ОАО «РЖД» сегодня [Электронный ресурс]. URL: https://company.rzd.ru/ru/9360 (дата обращения: 18.04.2025)

37. Роструд опубликовал статистику нарушений трудового законодательства по отраслям за 2023 год. // [Электронный ресурс]. URL: https://cntd.ru/news/read/rostrud-opublikoval-statistiku-narusenii-trudovogo-zakonodatelstva-po-otrasliam-za-2023-god (дата обращения: 18.04.2025).

38. Статистика Росстата. URL: https://ohranatruda.ru/news/898/595417 (дата обращения: 18.04.2025).

39. Статистика Роструда. Официальный сайт. // [Электронный ресурс]. URL: https://rostrud.gov.ru/press_center/doklady/ otchety-o-deyatelnosti-federalnoy-sluzhby- (дата обращения: 18.04.2025).

40. Холдинг «РЖД» подвел итоги деятельности за 2024 год в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности [Электронный ресурс]. URL: https://company.rzd.ru/ru/9354/page/2452802?id=312821 (дата обращения: 18.04.2025)

41. Данные по охране труда ОАО «РЖД», эксплуатационное вагонное депо Пермь-Сортировочная ВЧДЭ- 17//Документ не опубликован