

ОХРАНА И ЭКОНОМИКА ТРУДА

НАУЧНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ, 2016, № 4(25)

СОСТАВ РЕДАКЦИОННОГО СОВЕТА:

Сафонов А.Л. (председатель редакционного совета) – проректор Академии труда и социальных отношений, д-р экон. наук, профессор

Платыгин Д.Н. (заместитель председателя редакционного совета) – генеральный директор ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, канд. социол. наук

ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОГО СОВЕТА:

Збышко Б.Г. – профессор кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова», д-р экон. наук, профессор

Ильин С.М. – директор Уральского межрегионального филиала ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, канд. экон. наук

Катульский Е.Д. – профессор кафедры «Экономика и управление народным хозяйством» Современной гуманитарной академии, д-р экон. наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации»

Крюков Н.П. – директор Поволжского межрегионального филиала ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, д-р ист. наук, профессор

Лайкам К.Э. – заместитель руководителя Федеральной службы государственной статистики, д-р экон. наук

Сорокин Ю.Г. – президент ассоциации «СИЗ», канд. техн. наук, профессор

Кришталь Д.М. – заместитель Председателя Федерации Независимых Профсоюзов России

СОСТАВ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

Платыгин Д.Н. (главный редактор – председатель редакционной коллегии) – генеральный директор ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, канд. социол. наук

Елин А.М. (секретарь редакционной коллегии) – ученый секретарь ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, д-р экон. наук, канд. социол. наук, доцент

ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

Алимов Н.П. – начальник отдела экспертизы условий труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, канд. техн. наук

Истомин С.В. – первый заместитель директора Поволжского межрегионального филиала ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, д-р техн. наук, профессор

Корж В.А. – директор Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Кузнецова Е.А. – начальник отдела экономического анализа и мониторинга условий и охраны труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, канд. социол. наук

Маслова М.С. – директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, канд. экон. наук

Пашин Н.П. – советник генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, д-р экон. наук, профессор

Рябова В.Е. – начальник отдела учебно-методического и аналитического обеспечения обучения по охране труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, канд. экон. наук

Все официальные документы, помещенные в сборник, публикуются с сохранением авторской стилистики, орфографии и пунктуации. Материалы журнала не могут быть использованы, полностью или частично, без письменного разрешения редакции. При цитировании ссылка обязательна. Точка зрения редакции может не совпадать с мнением авторов публикаций. Иллюстративный материал заимствован из общедоступных ресурсов Интернета, не содержащих указаний на авторов этих материалов и каких-либо ограничений для их заимствования.

Издание зарегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор). Свидетельство ПИ № ФС77-38666 от 20.01.2010 г.
Подписано в печ. 29.11.2016. Формат 60x84/8. ОП. Усл. печ. л. 9,5. Уч.-изд. л. 7,25. Тираж 1000 экз. Заказ № _____.

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Адрес: 105043, Москва, 4-я Парковая ул., 29. **Тел.:** (499) 367-13-09. **Факс:** (499) 164-93-20. **Сайт:** www.vcot.info, **E-mail:** vcot@mail.ru

© ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, 2011-2016

СОДЕРЖАНИЕ

ОХРАНА ТРУДА

■ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА

Елин А.М. О совершенствовании охраны труда.....4

■ УСЛОВИЯ ТРУДА

Богданов А.В.,
Попова С.Ю.,
Полунин Г.А. Обоснование работы устройства для предотвращения
засыпания водителя за рулем колесной машины.....12

Чаплин Р.И.,
Жукова С.А. Идентификация опасностей на специализированных
агропромышленных предприятиях.....20

■ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Файнбург Г.З. Научно обоснованная модель корпоративного управления
охраной труда.....26

Новиков Н.Н. О роли специалистов в области безопасности
и охраны труда (на основании исследований,
проведенных INSHPO. Продолжение).....40

Фурман И.В. Охране труда – профсоюзный контроль.....54

■ ОБУЧЕНИЕ И ПРОФОТБОР

Жилин О. И. О правовом регулировании и методологии обучения
мерам пожарной безопасности.....59

ЭКОНОМИКА ТРУДА

■ ЭКОНОМИКА

Меньшикова О.И. Оплата труда как индикатор социальной ответственности
государства и бизнеса.....68

■ МОНИТОРИНГ

Шкрабак В.С.,
Истомин С.В.,
Мамзурин Э.В. Стандартизация организационных процедур проведения
специальной оценки условий труда и значение хронометража
рабочего времени.....81

Бузлуков В.Ю. Основы и принципы охраны труда на этапе
реформирования.....87

Тимашов А.В.	О формировании стандартов сферы охраны труда и сферы технического регулирования.....	94
--------------	--	----

■ ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Дитмар Рейнерт	Будущие вызовы в мире труда и их влияние на охрану труда (Обозреватель – С.С. Козицкий).....	101
----------------	--	-----

■ ИНФОРМАЦИЯ

О публикации отраслевых соглашений.....	105
---	-----

■ СВЕДЕНИЯ О СТАТЬЯХ НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

Сведения об авторах и аннотированное содержание выпуска на английском языке.....	106
--	-----

Контактную информацию об авторах можно получить в редакции журнала, страницы журнала открыты для дискуссий. Мнение редакции может не совпадать с точкой зрения авторов.

ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РУКОПИСЕЙ К ПУБЛИКАЦИИ

Общие требования

- Статья предоставляется в 1 экземпляре на бумажном носителе и в электронном виде (по электронной почте iao-pic@mail.ru или на любом электронном носителе) по почте на адрес 105043, г. Москва. 4-я Парковая ул., д. 29.

- Файл должен содержать статью, включая аннотацию, ключевые слова на русском и английском языках; таблицы, графики, рисунки.

- Автор имеет право опубликовать в одном номере не более двух статей (одна в соавторстве). Количество авторов в одной статье – не более трех.

- Набор текста осуществляется шрифтом Times New Roman кегль 12, одинарный интервал, текст выравнивается по ширине; абзацный отступ – 1,25 см, правое поле – 2,5 см, левое поле – 1,5 см, поля внизу и вверху – 2 см.

- Объем статьи до 40 000 знаков (включая таблицы, графический материал, аннотацию и список литературы).

- В бумажном варианте рукописи должна присутствовать сквозная нумерация страниц, рисунков, диаграмм, формул и таблиц.

- Таблицы в тексте должны иметь заголовки, на каждую таблицу в тексте должна быть ссылка.

- Иллюстрации должны иметь порядковый номер и названия. При написании математических формул, построении графиков, диаграмм, блок-схем не допускается размер шрифта менее 10 кегля.

- Все формулы должны быть созданы с использованием компонента Microsoft Equation. При нарушении требований объект удаляется из статьи или статья возвращается на доработку.

- Кавычки по всему тексту должны быть одинаковые «лапки» («...»). Вместо знака тире (–) не допускается использовать дефис (-).

- Каждая приведенная цифра или цитата должна быть подтверждена сноской или ссылкой на источник данных или высказывания.

- Сокращения и аббревиатуры должны расшифровываться по месту первого упоминания в тексте статьи.

Построение статьи

- Название статьи – выравнивание по центру, прописные буквы, полужирное начертание.

- Аннотация – не более 500 символов с пробелами, набранная курсивным шрифтом.

- Ключевые слова – 5-10 слов, набранные курсивным шрифтом.

- Фамилия и инициалы автора, ученая степень, ученое звание, должность и место работы, электронная почта, телефон.

- Далее на английском языке дублируются: название статьи, аннотация, ключевые слова, ФИО автора, ученая степень, ученое звание, должность и место работы.

- Основной текст статьи. Заголовки подразделов набираются полужирным шрифтом, выравнивание по центру.

- Список литературы в конце рукописи в алфавитном порядке по фамилиям авторов, в соответствии с принятыми стандартами библиографического описания.

- Ссылки на цитируемые источники размещаются в тексте в квадратных скобках с указанием номера источника.

О совершенствовании охраны труда

УДК 334.45
ББК 65.247

ЕЛИН А.М.,
ученый секретарь ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России,
д-р экон. наук

В статье рассматривается авторский взгляд на разработку и выполнение мероприятий, направленных на совершенствование охраны и безопасности труда в организациях различных видов экономической деятельности и форм собственности.

Ключевые слова: элементы управления, совершенствование, современные технологии, оценочные мероприятия, гарантии и компенсации, приоритет сохранения жизни и здоровья, оценка и самооценка условий труда, технико-технологическое нормирование, локальные акты, ответственность сторон

В условиях развития и становления современных производств, освоения новых технологий и видов деятельности роль технико-технологического сопровождения, нормирования, регулирования и системного контроля проводимых мероприятий приобретает решающее значение на всех этапах их осуществления. Элементы управленческого воздействия особенно ощутимы в производствах или видах работ с преобладающим числом вредных или опасных факторов производственной среды и трудового процесса, так называемых работ повышенной опасности. С внедрением современных технологий и освоением нового оборудования, приспособлений и инструментов все острее проявляются различные виды рискованных ситуаций и опасностей. Именно это побуждает вырабатывать и незамедлительно принимать адекватные организационные и технико-технологические решения.

Жизнь доказала, что сегодня, как никогда ранее, возрастает роль организационных и технико-технологических мер воздействия, направленных на безусловное и четкое выполнение регламентированных государственными органами управления норм охраны труда, обусловленных заданными параметрами организации труда, особенностями его эргономических требований

и требований безопасности. В условиях современного производства возникает необходимость выработки адекватных мер профилактики, отвечающих изменившимся условиям и факторам производства. Именно это является побудительным мотивом проведения мероприятий, направленных на сохранение трудового потенциала и здоровья работников.

Российская Федерация, как одна из активных участниц Международной организации труда, регулярно анализирует, принимает и ратифицирует международные нормативные правовые акты сферы социально-трудовых отношений. Федеральные органы законодательной и исполнительной власти систематически актуализируют принципы сохранения здоровья работников, обеспечения безопасности и предупреждения несчастных случаев и происшествий на производстве, обновляют действующие законодательные и подзаконные нормативные правовые акты в сфере безопасности и условий труда, обосновывая их санитарно-эпидемиологические и эргономические параметры.

Президент Российской Федерации 8 июня 2012 года в поздравлении избранному на пост Генерального директора Международной организации труда Гаю Рейдеру отметил, что «Российская Федерация вы-

соко оценивает деятельность МОТ – одной из наиболее авторитетных международных организаций, которая с момента своего создания последовательно претворяет в жизнь идеалы справедливого труда, отстаивает интересы работников, их право на достойные условия работы, безопасность на рабочих местах, адекватную социальную защиту»[1]. Приверженность принципам МОТ была подтверждена в ходе встречи Главы государства с руководителями профсоюзных центров экономик – членов АТЭС 3 сентября 2012 года.

В докладе МОТ к Всемирному дню охраны труда отмечается, что процедуры контроля, измерения и регистрации эффективности охраны труда на уровне организации следует разрабатывать, внедрять и проверять на регулярной основе. Расследование и документирование причин и обстоятельств травмирования, ухудшения состояния здоровья, заболеваний и несчастных случаев на производстве в основном направлены на выявление пробелов и недостатков в организации и управлении охраной труда. Практически каждое расследование происшествий или аварийных ситуаций проводится компетентными специалистами при надлежащем участии работников или их представителей [2] с целью выявления организационных или технико-технологических упущений. Это предполагает необходимость и целесообразность формирования современных нормативных правовых актов, основанных на углубленном анализе и соответствующем учете изменений в организационном, технико-технологическом и методическом их сопровождении.

Весьма высока роль оценочных мероприятий и функционирования самой Международной организации труда. Административный совет МОТ на своей 294-й сессии еще в 2005 году утвердил политику и стратегию в области проведения оценок эффективности собственных программ [3]. Результатами проводимой политики стало усиление подотчетности и повышение ка-

чества мероприятий МОТ, принятие решений в рамках системы управления охраной труда, ориентированной на конечные результаты, обеспечивающие рациональное распределение ресурсов, эффективное управление ими.

Являясь основополагающей и надежной гарантией в защите интересов трудовых коллективов, Трудовой кодекс Российской Федерации систематически обновляется, его статьи по вопросам организации и охраны труда корректируются с учетом происходящих изменений в технике и технологии производственных процессов, что способствует активизации заложенных в нем потенциальных возможностей. Они обеспечивают стабильную организацию трудовых процессов, функций и трудовых прав, гарантий и компенсаций различных категорий работников, в том числе основанных на трехсторонних соглашениях в социально-трудовой сфере.

В последние годы с внедрением систем управления безопасностью и гигиеной труда в промышленно развитых странах на уровне предприятий, а также в результате расширения практики использования принципов выявления профессиональных рисков существенно возросла роль комплексной оценки проводимых мероприятий и состояния охраны труда.

Основные направления государственной политики в сфере охраны и безопасности труда определены Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, рядом других федеральных законов и постановлениями Правительства Российской Федерации по данным вопросам. Среди них основными являются: обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья в процессе труда, государственное управление охраной труда, государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда, содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда; расследование несчастных случаев на про-

изводстве и профессиональных заболеваний, установление компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда, неустраняемыми при техническом уровне производства и организации трудовой деятельности [4, С. 6–7].

Особо хочется подчеркнуть, что выполнение требований охраны труда достигается согласованной работой всего персонала. Руководитель (работодатель) обеспечивает организацию всего комплекса мероприятий по безопасности и улучшению условий труда. Вместе с ним каждый работник несет свою долю ответственности в области охраны труда. Наряду с гарантированными правами на работника возлагаются конкретные обязанности по соблюдению правил, норм и требований охраны труда.

Повышение персональной ответственности за сохранение жизни и здоровья участников и организаторов производственных процессов в современных условиях должно быть осуществлено на всех уровнях управления. Пришло время не только спросить с работодателя, как он организовал работу по охране труда, но и с каждого работника за то, как он относится к сохранению своего здоровья в процессе трудовой деятельности.

Одной из первоочередных задач управленческих структур должна все шире становиться профилактика на основе информирования работников и работодателей вопросам передовой практики и приемам организации безопасного труда, в том числе с использованием современных оценочных индикаторов, которые, на наш взгляд, должны быть установлены органами исполнительной власти с учетом особенностей производственных и технологических процессов. Планирование и осуществление деятельности в сфере безопасности труда должно сопровождаться мониторингом и оценкой их реальных достижений в каждой конкретной организации [5].

Состояние охраны труда, уровни статистических показателей травматизма и реальное положение дел с условиями труда

в ряде организаций и производств побуждают искать оптимальные подходы устранения или снижения опасных /вредных факторов трудового процесса и производственной среды на работников [6, 17–26]. Подобная практика позволяет эффективно оценивать состояние охраны труда, как на уровне отрасли, региона, так и отдельного предприятия. В этой связи значению оценочных показателей (индикаторов) безопасности и эффективности мер предупредительного и профилактического характера должно уделяться первостепенное внимание не только отечественными учеными, работающими в сфере охраны и безопасности труда, но и практическими работниками и специалистами службы охраны труда [7].

Ряд европейски стран, пытаясь применить профилактические меры воздействия в сфере безопасности труда на уровне конкретного предприятия, внедрили добровольные механизмы самооценки для управления профессиональными рисками. Такая самооценка означает, что ответственность за состояние охраны труда разделяется между работодателем и работниками организации. В этот процесс активно вовлечены комитеты по безопасности и гигиене труда. Преимуществом самооценок считается, что все заинтересованные стороны на предприятии могут активно сотрудничать друг с другом в целях обеспечения соответствующих нормативных правовых требований, улучшения единого понимания проблем и задач на конкретном рабочем месте, а также принятия мер, которые позволяют достичь желаемого результата. Успешному решению возникающих проблем в сфере охраны труда конкретного предприятия или производства способствует разработка и принятие соответствующего локального акта, который формирует целевое достижение профилактическо-предупредительных мероприятий, осуществляемых силами представителей коллектива в заранее установленные сроки, а также оценивать их согласно предусмотренным оценочным

процедурам. Таким образом, действующие на предприятии процедуры наблюдения, измерения и учета позволяют не только обеспечивать их выполнение, но и своевременно оценивать их результативность или эффективность.

Выбор показателей результативности и исполнения производится в соответствии с размерами и характером деятельности организации и целями охраны труда. Принимаются во внимание как качественные, так и количественные индикаторы, соответствующие потребностям организации. Выбранные показатели должны базироваться на идентифицированных рисках, принятых обязательствах, связанных с целями исследования процессов охраны труда. Они позволяют поддерживать эффективность деятельности организации в целом.

Одной из задач исследования, базирующегося на анализе ситуации и знаниях исследователя, является выбор индикаторов (показателей) оценки эффективности и результативности, достигаемых в ходе проведения исследования. В их основу могут быть положены как подходы, выработанные предыдущими исследователями, так и показатели, предложенные автором исследования в рамках проведенного изучения [8]. В частности отмечено, что каждая организация должна разрабатывать и поддерживать процедуры регулярного мониторинга и оценку эффективности системы управления охраной труда, включая:

- количественные и качественные показатели (индикаторы) в соответствии с потребностями исследования;
- мониторинг степени достижения организацией своих целей в области охраны труда;
- предварительные показатели эффективности системы, используемые при мониторинге соответствия системы управления охраной труда, действующим критериям и требованиям применяемых законов и регламентов;
- результирующие показатели эффективности системы управления, используемые

при мониторинге несчастных случаев, случаев ухудшения здоровья, происшествий (включая опасные происшествия) и других имеющихся свидетельств недостаточной эффективности системы управления охраной труда в организации;

- регистрацию данных и результатов мониторинга, достаточных для проведения анализа последующих корректирующих и предупреждающих действий.

В ходе исследования на основе углубленного анализа, подготовлен перечень организационных мероприятий, которые свидетельствуют о том, что сегодня в Российской Федерации имеются законодательные и нормативные правовые акты по вопросам охраны труда, которые позволяют применять их в масштабе всей страны или его отдельных регионов. В то же время многие проблемные вопросы, подлежащие реализации на уровне конкретных организаций, все еще не имеют завершенных методически проработанных рекомендаций и поэтому отдельные организационные мероприятия по безопасности труда не получают должной поддержки и остаются нереализованными по различным причинам. Это обусловило необходимость рассмотрения проблемы в рамках данного исследования. Среди многих вопросов, требующих углубленного и системного изучения, особое место, на наш взгляд, занимают проблемы, связанные с формированием организационного и технико-технологического обеспечения охраны и безопасности труда. Сегодня технико-технологические подходы в сфере организации и охраны труда должны быть центральным звеном на любом предприятии, особенно с преобладающей численностью травмоопасного оборудования и сложно насыщенных технологий. Такая постановка проблемы на этапе развития и освоения производства в организациях России имеет достаточно обоснованное предложение во всей его полноте. Во-первых, значительный ряд используемых в промышленности технологических процессов существенно отстает от их аналогов в передовых странах мира. Во-вторых, даже лучшие достижения

отдельных отечественных коллективов, длительное время не получают должного развития в отраслевом аспекте. В-третьих, специалисты и руководители отдельных отраслевых направлений в силу различных причин, прежде всего, организационного характера, не проявляют должной настойчивости и последовательности в их изучении и освоении. В-четвертых, ослабление вертикали технологического управленческого воздействия проявляется как сдерживающий фактор развития многих жизненно важных производств, видов экономической деятельности и обеспечения их безопасности на основе современных научных достижений и передовой практики [9,10,11]. Между тем, жизнь систематически подтверждает, что устойчивое функционирование и развитие социально-трудовых и иных, связанных с ними отношений, невозможно без обеспечения безопасности критически важных объектов инфраструктуры, к которым относятся органы управления всех уровней и основные комплексы экономики страны: топливно-энергетический, промышленный, агропромышленный, научно-технический и т.д. Это особенно явно проявилось в феврале 2016 года на шахте «Северная» [12].

По нашему мнению, именно ошибки и недостатки в сфере организационного и технико-технологического управления на шахте явились той «искрой», которая вызвала взрыв и привела к гибели значительного числа шахтеров. Если рассматривать данный несчастный случай с позиции органов надзора, то нетрудно убедиться, что в действиях менеджеров и непосредственных руководителей производственного цикла проявились серьезные упущения, граничащие с халатно-преступным действием или бездействием.

На сегодняшний день важнейшим профилактическим приемом в предупреждении возможного проявления травмоопасных ситуаций в условиях любого производства остаются организация и проведение практико-ориентированного обучения работников безопасным методам труда. Работодатели обязаны объяснять, а работники должны

знать и понимать, что сохранение их жизни и здоровья находится в прямой зависимости от каждого члена общества персонально. Именно поэтому обучение остается основной мерой превентивного характера. Каждый работник обязан помнить и думать не только о своей личной безопасности, хотя это является решающим фактором, но и о тех, кто работает рядом и о тех, кто ждет их дома после очередного рабочего дня. Именно это должно побуждать к последовательному, систематическому и безусловному выполнению норм и требований безопасности на каждом рабочем месте [13].

Все еще высокий уровень травматизма и профессиональной заболеваемости в отдельных видах экономической деятельности, усложнение трудовых функций, обусловленных несовершенством отдельных технологических операций, наличие опасных (вредных) производственных факторов должны выступать побудительным мотивом активизации и дальнейшего совершенствования всех форм и видов обучения, в том числе дистанционного с использованием современных инновационных обучающих технологий. Повышение общей организационной культуры и профессиональной компетенции работников должно быть сфокусировано на обеспечении безопасности труда, сохранение жизни и здоровья работников, способствовать эффективности производства в различных видах экономической деятельности. Основу профессионального образования должны составлять фундаментальные знания. Поскольку сам процесс усвоения знаний обладает развивающим потенциалом, поэтому, получив академическое образование, молодые люди смогут стать успешными в любых сферах – и на производстве, и в бизнесе, пройдя дополнительное освоение специальных знаний [14, С. 10–14]. Однако жизнь свидетельствует о том, что в стране сложилась ситуация, при которой реальная экономика стала испытывать острую нехватку квалифицированных практико-ориентированных кадров, особенно техниче-

ской и технологической направленности. Сегодня российским организациям нужны профессионалы, способные решать прикладные задачи, причем решать осознанно, активно, творчески. В этой связи следует напомнить читателям, что приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 9 июня 2016 года № 600-ст введен в действие межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.004-2015 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» [15]. Он вводится с 1 марта 2017 года взамен ГОСТ 12.0.004-90. Это будет способствовать модернизации системы профессионального образования и действующих форм повышения их квалификации, основанных на уже принятых федеральными органами исполнительной власти подзаконных нормативных правовых актов. На это же направлена последипломная подготовка кадров высшей квалификации. Необходимо, чтобы, не теряя своей фундаментальности, профессиональное образование приобрело новое, практическое наполнение. Именно практико-ориентированное обучение сможет не только объединить в одно целое все уровни профессионального образования, но и приблизить процесс к насущным потребностям реальной экономики [16].

Организации России уже сегодня способны решать управленческие проблемы в подготовке квалифицированных кадров на основе дальнейшего развития дистанционных технологий, в сфере управления – использовать компьютерную технику, позволяющую активно вносить корректировки по принимаемым или вырабатываемым решениям не только организационного характера, но и технико-технологической направленности, в оперативном порядке вырабатывать и принимать адекватные решения, исходя из реально сложившейся ситуации. Подтверждением этому служат итоговые результаты международной научно-практической конференции по теме «Актуальные вопросы охраны труда на современном этапе развития и стабилизации

экономики», проведенной Национальной ассоциацией центров охраны труда в 2016 году, в которой приняли участие представители более 40 организаций. Авторы пяти лучших работ признаны победителями конкурса и отмечены соответствующими денежными премиями. Материалы данной научно-практической конференции опубликованы во втором номере журнала «Безопасность и охрана труда» за 2016 год.

Целевую направленность в системе управления охраной труда придаст утвержденное приказом Минтруда России и зарегистрированное Минюстом России «Типовое положение о системе управления охраной труда» [17].

В сфере управления условиями и охраной труда достойное место должны занять организационно-технические мероприятия [18], включающие выявление, устранение или снижение опасных (вредных) производственных факторов, улучшение условий труда на основе паспортов безопасности и других мероприятий в части приведения их в соответствие современными потребностями производства и происходящими технологическими изменениями, что обусловлено комплексом взаимосвязанных и взаимообусловленных факторов, к которым относятся следующие:

- неопределенность надзора для работников и работодателей, отсутствие формализованного перечня критериев или стандартов, которым должны соответствовать условия труда на предприятиях (в организациях) и в соответствии с которыми должна осуществляться проверка;

- неразвитость принципов мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательства и механизмов стимулирования к улучшению хозяйствующими субъектами условий труда, дисбаланс системы мер стимулирования к соблюдению трудового законодательства и мер ответственности за его нарушения;

- ограниченность применения в сфере трудовых отношений мер предупредительного и профилактического характера;

– отсутствие в практике планирования и проведения организационно-профилактических мероприятий учета вероятности причинения вреда охраняемым ценностям в сфере труда и ее соотношения с ресурсоемкостью мер воздействия, соответствующих требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– низкий охват проверочными и предупредительно-профилактическими мероприятиями хозяйствующих субъектов, обусловленный тем, что при действующей модели, имеющаяся государственная служба надзора способна обеспечить проверку лишь около 2% всех подконтрольных организаций. Вместе с тем согласно документам Международной организации труда необходимый охват проверками инспекции труда подконтрольных субъектов должен быть обеспечен на уровне 15–20%. При более низком значении указанного показателя невозможно в должной степени обеспечить соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Целесообразно обратить должное внимание на привлечение к этим проблемам членов трудовых коллективов в рамках внутреннего общественного контроля проводимых мероприятий.

Успешному решению этих проблем, по нашему мнению, могло бы способствовать согласованное решение о создании на общественных началах межотраслевого центра (комплекса) по разработке, обобщению и принятию рекомендаций для повсеместного внедрения современных и актуальных организационных и технико-технологических решений, направленных на предупреждение и профилактику возможных проявлений рискованных ситуаций, особенно для организаций с преобладающим числом технологий и видов работ повышенной опасности.

Органам управленческого воздействия на сферу организации, охраны и безопасности труда различных уровней следует ак-

тивизировать организационную, предупредительную и контрольную функции.

Усилия специалистов и должностных лиц организаций должны быть сосредоточены на своевременном устранении, а еще лучше, на недопущении, ошибок или нарушений при проведении различных работ, особенно видов деятельности с так называемой повышенной опасностью, ответственности должностных лиц и непосредственных участников трудового процесса за безусловное выполнение не только нормативных правовых актов, но и организационных и технико-технологических мероприятий, в том числе через систему локальных нормативных актов организаций [19].

Сложность и острота проблемы стабилизации экономики и гарантированном обеспечении безопасности работников различных производств и видов экономической деятельности выдвигает перед научным сообществом и органами управления актуальнейшую задачу по решению данных вопросов. В их основу должно быть положено формирование миссии (политики) и институциональных принципов комплексной системы организационного и технико-технологического воздействия, гарантирующих безопасность и охрану труда работников различных производств Российской Федерации, а также мер надзора и общественного контроля в сфере условий и охраны труда. На достижение этой же цели направлена, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 05.06.2015 г. № 1028р., Концепция повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015–2020 годы). Концепция разработана в целях комплексного решения проблем в сфере обеспечения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [20]. Вопросы трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений распространяются на подавляющее большинство населения

нашей страны и неизменно включаются в программные и стратегические документы в качестве приоритетных.

Важным элементом системы взаимодействия работника, работодателя и государства является деятельность федеральных органов исполнительной власти, государственных внебюджетных фондов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного само-

управления по обеспечению соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Опыт работы российских и зарубежных коллективов позволяет утверждать, что это достижимо в условиях реального производства, о чем свидетельствуют публикации в периодических изданиях отечественных и зарубежных ученых и практиков.

ЛИТЕРАТУРА

1. Официальный сайт Президента Российской Федерации. [Электронный ресурс] – <http://президент.рф/телеграммы?since>.
2. Международная конференция труда, 100-я сессия 2011. Доклад Y «Регулирование вопросов труда и инспекции труда».
3. 294-я сессия Международного бюро труда. Восьмой пункт повестки дня. Женева. 2005. Сайт Субрегионального бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии.
4. Елин А.М., Вовк А.Н., Обыденнов А.С. Охрана труда. Практическое пособие для работодателей и специалистов по охране труда. М.: Безопасность труда и жизни., 2007. 184 с.
5. Елин А.М. Совершенствование управления охраной труда на основе отечественного и зарубежного опыта // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 9-4. С. 23–27.
6. Елин А.М. Социально-экономическая основа реформирования охраны труда в Российской Федерации: Автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2012. 48с.
7. Елин А.М. Оценка работ по охране труда // Охрана труда и социальное страхование. 2012. № 2. С. 77–80.
8. Елин А.М. Охрана труда: проблемы и пути решения (монография). М., 2010. 464 с.
9. Елин А.М. Еще раз о проблемах управления риском // Охрана труда. 2006. № 11. С.46.
10. Елин А.М. О некоторых направлениях повышения эффективности надзорно-контрольной деятельности в сфере охраны труда в Российской Федерации // Сборник научных работ Национального научно-исследовательского института промышленной безопасности и охраны труда. Киев, 2010. С. 1–3.
11. Елин А.М. Проблемы охраны труда на современном этапе становления экономики // Охрана и экономика труда. 2016. № 2(23). С. 81–86.
12. Елин А.М., Григорьева С.М. Значение управленческих и технико-технологических решений в сфере охраны и безопасности труда // Энергобезопасность и энергосбережение. 2016. № 3. С. 5–8.
13. Елин А.М., Анохин А.В. Культура охраны труда как фактор управленческого воздействия // Кадровик. М., 2016. № 5. С. 94–99.
14. Сажин Б.С., Гудим Л.И., Елин А.М., Сажина М.Б. Охрана и безопасность труда на промышленных предприятиях (монография). М., 2010. 352 с.
15. Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.004-2015 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения».
16. Елин А.М. Залог сохранения жизни и здоровья работников // Охрана труда. Практикум. 2015. № 1. С. 57–63.
17. Приказ Минтруда России от 19 августа 2016 г. № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда» (зарегистрировано в Минюсте России 13 октября 2016 г., рег. № 44037).
18. Елин А.М., Шумилин В.К. Принципы и подходы к оценке рисков на основе формирования требований паспортов рабочих мест // Тезисы докладов и выступлений на научно-практическом семинаре 16–18.01.2008. М.: ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда». С. 69–84.
19. Елин А.М. К вопросу о формировании, разработке и принятия локальных нормативных актов // Охрана и экономика труда. 2016. № 3(24). С. 17–22.
20. Елин А.М., Шумилин В.К. Об эффективности оценки условий труда на основе типовых паспортов рабочих мест // Безопасность и охрана труда. 2016. № 2. С. 10–16.

Обоснование работы устройства для предотвращения засыпания водителя за рулем колесной машины

УДК 629.33:331.45
ББК 39.3

БОГДАНОВ А.В.,

зав. кафедрой безопасности жизнедеятельности федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный аграрный университет», д-р техн. наук, доцент

ПОПОВА С.Ю.,

доцент кафедры безопасности жизнедеятельности федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный аграрный университет», канд. техн. наук

ПОЛУНИН Г.А.,

преподаватель Южно-Уральского филиала федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда», канд. техн. наук

В статье рассматривается способ повышения курсовой устойчивости мобильной колесной машины за счет предотвращения засыпания водителя за рулем. Приведены результаты экспериментальных исследований по определению минимально допустимого количества подруливаний бодрствующего оператора.

Ключевые слова: безопасность движения, курсовая устойчивость, колесная машина, засыпание водителя, угол поворота рулевого колеса, дорожно-транспортное происшествие

Обеспечение безопасности дорожного движения рассматривается в настоящее время как одна из приоритетных государственных задач. Это обусловлено катастрофической ситуацией с количеством ДТП на дорогах РФ, в которых гибнет около 30000 человек в год. Ущерб от ДТП составляет более триллиона рублей в год, что сравнимо со всеми расходами на отечественное здравоохранение за тот же период [1].

Одним из последствий засыпания за рулем, которое может привести к дорожно-транспортным происшествиям (ДТП), является нарушение курсовой устойчивости колесной машины. Последнее может вызываться различными причинами: неровность

дороги, порывы ветра, износ рулевого управления, неравномерность истирания протекторов шин, различное давление воздуха в них, нарушение балансировки колес и др. Поэтому водителю приходится постоянно осуществлять подруливания для обеспечения курсовой устойчивости колесной машины. Но уже в начальной стадии засыпания (состоянии дремоты) подруливания становятся реже или вообще прекращаются. В этой ситуации машину уже невозможно удержать на дороге [2]. Поэтому нами был предложен способ улучшения курсовой устойчивости колесной машины, суть которого заключается в том, что наступление сонливости в первую очередь ведет к

уменьшению числа подруливаний и, следовательно, к нарушению курсовой устойчивости [2]. На данное изобретение получен патент [3].

Математическая модель обеспечения курсовой устойчивости будет иметь следующий вид [2]:

$$\begin{cases} \text{если } n_{\text{подр}} \geq n_{\text{подр}}^{\text{доп}}, \text{ то } U_{\text{сигн}} = 0, \\ \text{если } n_{\text{подр}} < n_{\text{подр}}^{\text{доп}}, \text{ то } U_{\text{сигн}} \neq 0. \end{cases} \quad (1)$$

где $n_{\text{подр}}$ – количество подруливаний в единицу времени, подр./с; $n_{\text{подр}}^{\text{доп}}$ – минимальное допустимое количество подруливаний бодрствующего оператора в единицу времени, подр./с; $U_{\text{сигн}}$ – напряжение, подаваемое на сигнальное устройство, В.

Из системы (1) видно, что для обеспечения курсовой устойчивости колесной машины оператор должен осуществлять определенное количество подруливаний, превышающее минимально допустимое значение. В этом случае напряжение на устройство для пробуждения оператора не подается. При засыпании оператора происходит замедление реакций организма, и, как следствие, количество подруливаний в единицу времени становится меньше минимально допустимого значения. Тогда на сигнальное устройство подается напряжение, и оператору поступает сигнал, предотвращающий его засыпание. При этом он должен остановить колесную машину и отдохнуть. Если оператор не реагирует на подаваемые сигналы, то двигатель машины может быть заглушен автоматически [4].

Для работы сигнального устройства для пробуждения оператора необходимо знать величину $n_{\text{подр}}^{\text{доп}}$. Для определения минимально допустимого количества подруливаний бодрствующего оператора в единицу времени нами были проведены эксперименты. Уменьшение числа подруливаний относительно величины $n_{\text{подр}}^{\text{доп}}$ будет свидетельствовать о засыпании водителя за рулем.

При проведении экспериментальных исследований были рассмотрены следующие ситуации, которые возникают при управле-

нии колесной машиной на прямолинейных участках асфальтированных дорог.

Первая ситуация соответствует состоянию засыпания (дремоты), когда уменьшаются реакции организма на внешнюю среду и водитель перестает управлять транспортным средством. Для ее имитации при экспериментах оператор не осуществлял никаких подруливаний, а просто удерживал руль прямо. При этом влияние внешних факторов все равно приводили к незначительным вращениям руля в ту или иную сторону, определяя угол поворота руля от внешних воздействий $\alpha_{\text{вн}}$. Если считать, что воздействие оператора на рулевое колесо в этом случае практически сведено к нулю (как при засыпании оператора), то угол $\alpha_{\text{вн}}$ может служить пороговым значением, по которому можно определить, осуществлял ли оператор умышленное подруливание рулевого колеса или нет. Иными словами, если угол одного поворота рулевого колеса α ниже величины $\alpha_{\text{вн}}$ ($\alpha \leq \alpha_{\text{вн}}$), то будем считать, что поворот руля был вызван воздействием внешних факторов [4].

Вторая ситуация соответствует состоянию бодрствования, когда водитель активно участвует в управлении транспортным средством, осуществляя необходимые подруливания, как правило, с большим углом вращения, чем при поворотах руля, возникающих от внешних факторов. В связи с этим, будем считать, что одно подруливание бодрствующего водителя это одно угловое перемещение руля, при котором угол поворота рулевого колеса α выше величины $\alpha_{\text{вн}}$ ($\alpha > \alpha_{\text{вн}}$). Математически это можно выразить следующим образом [4]:

$$\begin{cases} \text{если } \alpha \leq \alpha_{\text{вн}}, \text{ то } n_{\text{подр}}^1 = 0, \\ \text{если } \alpha > \alpha_{\text{вн}}, \text{ то } n_{\text{подр}}^1 = 1, \end{cases} \quad (2)$$

где $n_{\text{подр}}^1$ – одно подруливание, выполняемое водителем (оператором) колесной машины, подр.

В процессе проведения экспериментальных исследований были найдены углы поворота рулевого колеса α , которые возникают:

– от воздействия внешних факторов (неровности дороги, вибрации и др.) $\alpha_{вн}$, когда оператор не осуществляет подруливания (ситуация, близкая к состоянию засыпания (дремоты) оператора);

– от выполнения подруливаний оператором колесной машины (состояние бодрствования).

Экспериментальные исследования проводились на легковом автомобиле (рис. 1). На руль диаметром $D = 0,38$ м крепилась шкала с делениями, расстояние между делениями $L = 0,01$ м. К приборной панели приклеплялась видеокамера, которая передавала данные на записывающее устройство.



Рис. 1. Кабина легкового автомобиля с оборудованием для экспериментальных исследований по определению углов поворота рулевого колеса: 1 – шкала с делениями на руле автомобиля; 2 – видеокамера; 3 – записывающее устройство

При движении автомобиля по участку дороги регистрировалось перемещение делений шкалы рулевого колеса и текущее время при проведении эксперимента, а затем определялись углы каждого поворота руля по формуле [5]:

$$\varphi = \frac{2 \cdot L}{D}, \quad (3)$$

где L – расстояние между делениями шкалы, закрепленной на руле легкового автомобиля, м; D – диаметр руля легкового автомобиля, м.

При определении углов каждого поворота руля от воздействия внешних факторов авт водитель при движении колесной машины удерживал руль прямо, не осуществляя подруливания со своей стороны. В этом случае автомобиль какое-то время шел прямолинейно, затем его траектория

под действием внешних факторов постепенно начинала отклоняться. Эксперимент останавливался, когда автомобиль начинал съезжать с дороги.

Результаты отдельных серий экспериментов по определению углов поворота руля от воздействия внешних факторов авт сведены в таблицы 1...5. Как видно из таблиц, углы поворота руля от внешних факторов при одном перемещении руля не превышали $3,1^\circ$.

При установлении углов поворота руля от выполнения подруливания непосредственно водителем колесная машина также двигалась по прямому участку дороги. Водитель, как обычно в условиях движения, выполнял подруливания, удерживая машину на дороге. Эксперимент завершился в случае изменения прямолинейности участка дороги.

**Таблица 1. Определение углов поворота руля при воздействии внешних факторов
(время эксперимента t = 13 с)**

№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля $\alpha_{вн'}$ град	№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля $\alpha_{вн'}$ град	№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля $\alpha_{вн'}$ град
1.	0,5	1,519	7.	0,5	1,519	13.	0,5	1,519
2.	1	3,037	8.	0,5	1,519	14.	0,5	1,519
3.	0,5	1,519	9.	0,5	1,519	15.	0,5	1,519
4.	0,5	1,519	10.	0,5	1,519	16.	0,5	1,519
5.	1	3,037	11.	0,5	1,519	17.	0,5	1,519
6.	1	3,037	12.	1	3,037			

**Таблица 2. Определение углов поворота руля при воздействии внешних факторов
(время эксперимента t = 22 с)**

№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля $\alpha_{вн'}$ град	№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля $\alpha_{вн'}$ град	№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля $\alpha_{вн'}$ град
1.	0,5	1,519	4.	0,5	1,519	7.	0,5	1,519
2.	0,5	1,519	5.	0,5	1,519	8.	0,5	1,519
3.	0,5	1,519	6.	0,5	1,519	9.		

**Таблица 3. Определение углов поворота руля при воздействии внешних факторов
(время эксперимента t = 19 с)**

№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля $\alpha_{вн'}$ град	№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля $\alpha_{вн'}$ град
1.	0,5	1,519	3.	0,5	1,519
2.	0,5	1,519	4.	0,5	1,519

**Таблица 4. Определение углов поворота руля при воздействии внешних факторов
(время эксперимента t = 10 с)**

№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля $\alpha_{вн'}$ град	№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля $\alpha_{вн'}$ град	№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля $\alpha_{вн'}$ град
1.	0,5	1,519	6.	0,5	1,519	11.	0,25	0,759
2.	0,5	1,519	7.	0,25	0,759	12.	0,25	0,759
3.	0,5	1,519	8.	0,5	1,519	13.	0,5	1,519
4.	0,5	1,519	9.	0,5	1,519			
5.	0,5	1,519	10.	0,5	1,519			

Таблица 5. Определение углов поворота руля при воздействии внешних факторов (время эксперимента $t = 12$ с)

№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля $\alpha_{вн'}$ град	№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля $\alpha_{вн'}$ град	№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля $\alpha_{вн'}$ град
1.	0,5	1,519	3.	0,5	1,519	5.	0,5	1,519
2.	0,5	1,519	4.	0,5	1,519	6.	0,5	1,519

Результаты экспериментальных исследований показали, что повороты руля в этом случае могут быть как от внешних факторов, так и от подруливания оператора. Но

при выполнении подруливания углы поворота руля оператором были значительно больше величины $\alpha_{вн}$ (таблицы 6...9), то есть больше $3,1^\circ$.

Таблица 6. Определение углов поворота руля при выполнении подруливания оператором (время эксперимента $t = 109$ с)

№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля α , град	№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля α , град	№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля α , град
1.	1	3,037	48.	2	6,074	96.	1	3,037
1.	0,5	1,519	49.	1	3,037	97.	1	3,037
2.	2	6,074	50.	1	3,037	98.	2	6,074
3.	2,5	7,593	51.	2	6,074	99.	1	3,037
4.	1	3,037	52.	2	6,074	100.	1	3,037
5.	4	12,15	55.	1	3,037	103.	4	12,15
6.	2	6,074	56.	2	6,074	104.	1	3,037
7.	1	3,037	57.	1	3,037	105.	0,5	1,519
8.	0,5	1,519	58.	0,5	1,519	106.	0,5	1,519
9.	1	3,037	59.	7	21,26	107.	0,5	1,519
10.	0,5	1,519	53.	1,5	4,556	101.	3,5	10,63
11.	1	3,037	54.	1	3,037	102.	3	9,111
12.	6	18,22	60.	4	12,15	108.	2	6,074
13.	1	3,037	61.	0,5	1,519	109.	1,5	4,556
14.	1	3,037	62.	1	3,037	110.	0,5	1,519
15.	0,5	1,519	63.	0,5	1,519	111.	6	18,22
16.	3	9,111	64.	2	6,074	112.	1	3,037
17.	4	12,15	65.	1	3,037	113.	2	6,074
18.	1	3,037	66.	1	3,037	114.	0,5	1,519
19.	1,5	4,556	67.	0,5	1,519	115.	0,5	1,519
20.	0,5	1,519	68.	1	3,037	116.	1	3,037
21.	1,5	4,556	69.	3	9,111	117.	3,5	10,63
22.	2	6,074	70.	1,5	4,556	118.	1	3,037
23.	3	9,111	71.	2	6,074	119.	1	3,037
24.	2,5	7,593	72.	2,5	7,593	120.	1,5	4,556

№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля α , град	№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля α , град	№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля α , град
25.	1,5	4,556	73.	2,5	7,593	121.	2	6,074
26.	5	15,19	74.	0,5	1,519	122.	6,5	19,74
27.	9	27,33	75.	5	15,19	123.	2	6,074
28.	1	3,037	76.	1	3,037	124.	2,5	7,593
29.	0,5	1,519	77.	1	3,037	125.	2	6,074
30.	0,5	1,519	78.	0,5	1,519	126.	0,5	1,519
31.	4	12,15	79.	1	3,037	127.	1,5	4,556
32.	0,5	1,519	80.	0,5	1,519	128.	0,5	1,519
33.	0,5	1,519	81.	2	6,074	129.	1	3,037
34.	1	3,037	82.	1	3,037	130.	1	3,037
35.	3	9,111	83.	0,5	1,519	131.	1,5	4,556
36.	2	6,074	84.	4	12,15	132.	5	15,19
37.	1	3,037	85.	3	9,111	133.	4	12,15
38.	4	12,15	86.	9	27,33	134.	2	6,074
39.	1	3,037	87.	0,5	1,519	135.	1	3,037
40.	1	3,037	88.	1	3,037	136.	1	3,037
41.	0,5	1,519	89.	0,5	1,519	137.	1	3,037
42.	0,5	1,519	90.	0,5	1,519	138.	1	3,037
43.	1,5	4,556	91.	1,5	4,556	139.	3	9,111
44.	2	6,074	92.	3	9,111	140.	2,5	7,593
45.	1	3,037	93.	1	3,037	141.	2,5	7,593
46.	0,5	1,519	94.	0,5	1,519			
47.	3	9,111	95.	0,5	1,519			

Таблица 7. Определение углов поворота руля при выполнении подруливаний оператором (время эксперимента $t = 21$ с)

№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля α , град	№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля α , град	№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля α , град
1.	0,5	1,519	11.	1	3,037	21.	1	3,037
2.	1,5	4,556	12.	3	9,111	22.	3	9,111
3.	2,5	7,593	13.	1	3,037	23.	1	3,037
4.	0,5	1,519	14.	1	3,037	24.	0,5	1,519
5.	1	3,037	15.	0,5	1,519	25.	0,5	1,519
6.	2	6,074	16.	0,5	1,519	26.	2	6,074
7.	1,5	4,556	17.	0,5	1,519	27.	0,5	1,519
8.	2	6,074	18.	1,5	4,556	28.	1	3,037
9.	3	9,111	19.	0,5	1,519	29.	1,5	4,556
10.	0,5	1,519	20.	2	6,074	30.	0,5	1,519

Таблица 8. Определение углов поворота руля при выполнении подруливаний оператором (время эксперимента $t = 25$ с)

№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля α , град	№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля α , град	№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля α , град
1.	1,5	4,556	16.	0,5	1,519	31.	2,5	7,593
2.	4	12,15	17.	1,5	4,556	32.	0,5	1,519
3.	1	3,037	18.	0,5	1,519	33.	1	3,037
4.	1,5	4,556	19.	0,5	1,519	34.	5,5	16,70
5.	1	3,037	20.	1,5	4,556	35.	1	3,037
6.	0,5	1,519	21.	0,5	1,519	36.	2,5	7,593
7.	0,5	1,519	22.	1	3,037	37.	1	3,037
8.	0,5	1,519	23.	0,5	1,519	38.	1,5	4,556
9.	2	6,074	24.	1,5	4,556	39.	3	9,111
10.	1,5	4,556	25.	2	6,074	40.	8,5	25,82
11.	4	12,15	26.	2	6,074	41.	1	3,037
12.	1	3,037	27.	1	3,037	42.	1	3,037
13.	1	3,037	28.	1,5	4,556	43.	0,5	1,519
14.	0,5	1,519	29.	0,5	1,519			
15.	12	36,44	30.	1,5	4,556			

Таблица 9. Определение углов поворота руля при выполнении подруливаний оператором (время эксперимента $t = 22$ с)

№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля α , град	№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля α , град	№ п/п	Кол-во делений за один поворот руля	Угол одного поворота руля α , град
1.	1	3,037	9.	1,5	4,556	17.	0,5	1,519
2.	0,5	1,519	10.	1	3,037	18.	1,5	4,556
3.	0,5	1,519	11.	1	3,037	19.	0,5	1,519
4.	2	6,074	12.	0,5	1,519	20.	2	6,074
5.	0,5	1,519	13.	1	3,037	21.	1	3,037
6.	1	3,037	14.	0,5	1,519	22.	0,5	1,519
7.	1,5	4,556	15.	0,5	1,519	23.	1	3,037
8.	0,5	1,519	16.	0,5	1,519			

Таким образом, устройство для предотвращения засыпания оператора должно учитывать количество подруливаний оператором (когда $\alpha > \alpha_{вн}$) в единицу времени. Если за установленный промежуток времени не фиксируется ни одного подруливания на угол $\alpha > \alpha_{вн}$, то устройство считает, что человек начинает засыпать

(дремать), и подает сигнал для его пробуждения.

Минимальное допустимое количество подруливаний бодрствующего оператора в единицу времени $n_{подр}^{доп}$ определится из следующей зависимости [4]:

$$n_{подр}^{доп} = \frac{n_{общ}}{t_{общ}}, \quad (4)$$

где $n_{\text{общ}}$ – общее количество подруливающих за определенный промежуток времени, подр.; $t_{\text{общ}}$ – промежуток времени, в котором фиксировалось общее количество подруливающих, с.

Как показали эксперименты с легковым автомобилем (таблицы 6...9), в состоянии бодрствования оператор выполнял в среднем 6 подруливаний ($n_{\text{общ}} = 6$ подр.) за 10 секунд ($t_{\text{общ}} = 10$ с):

$$n_{\text{подр}}^{\text{доп}} = \frac{6}{10} = 0,6 \frac{\text{подр.}}{\text{с}}.$$

Поэтому данную величину ($n_{\text{подр}}^{\text{доп}} = 0,6$ подр./с) можно использовать в качестве

минимально допустимого количества подруливаний бодрствующего оператора. Исходя из этого система (1) примет следующий вид:

$$\begin{cases} \text{если } n_{\text{подр}} \geq 0,6, \text{ то } U_{\text{сигн}} = 0, \\ \text{если } n_{\text{подр}} < 0,6, \text{ то } U_{\text{сигн}} \neq 0. \end{cases} \quad (5)$$

Таким образом, эксперименты, проведенные на прямых участках асфальтированных дорог, позволили определить величины $\alpha_{\text{вн}} = 3,1^\circ$ и $n_{\text{подр}}^{\text{доп}} = 0,6$ подр./с, которые необходимы для обоснования работы устройства для предотвращения засыпания оператора (водителя) колесной машины.

ЛИТЕРАТУРА

1. Потери экономики РФ от ДТП за пять лет составили 5,5 трлн рублей. Д. Медведев [<http://www.interfax.by/news/belarus/1059160>].
2. Богданов А.В., Попова С.Ю. Улучшение курсовой устойчивости как фактор повышения эффективности использования колесных мобильных машин и снижения дорожно-транспортных происшествий // Агропродовольственная политика России. 2015. №1. С. 19–22.
3. Пат. 2511186 РФ МПК7 В60К 28/02, 28/06. Способ предотвращения засыпания водителя транспортного средства и устройство для его осуществления / А. В. Богданов, С. Ю. Попова; заявитель и патентообладатель Челябинская Гос. агроинженерная академия. № 2012148343; заявл. 13.11.2012; опубл. 10.04.2014, бюл. №10.
4. Богданов А.В., Попова С.Ю., Лакомов А.П., Попов Ю.А. Обоснование работы устройства для предотвращения засыпания водителя автомобиля КАМАЗ-55102 // АПК России. 2015. №73. С. 18–31.
5. Безрукова Г.К., Литвиненко В.Н. Геометрия. Справочные материалы, 2008.

Идентификация опасностей на специализированных агропромышленных предприятиях

УДК 331.461
ББК 65.247

ЧАПЛИН Р.И.,
аспирант Санкт-Петербургского государственного аграрного
университета, начальник отдела
ЖУКОВА С.А.,
ведущий научный сотрудник, канд. социол. наук
(оба – ПМФ ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России)

В статье подробно рассматривается ключевой этап оценки профессиональных рисков – идентификация опасностей на примере конкретного агропромышленного предприятия, специализирующегося на выращивании овощей, рассады, цветочных и других культур.

Ключевые слова: идентификация опасностей, оценка профессиональных рисков, травмирование

Комплексный и системный подход к совершенствованию условий труда в организациях агропромышленного комплекса предполагает внедрение системы оценки и управления профессиональными рисками в рамках системы управления охраной труда в целом.

Оценка профессиональных рисков является составной частью системы управления охраной труда организации, и направлена на формирование и поддержание профилактических мероприятий по оптимизации опасностей и рисков, в том числе по предупреждению аварий, травматизма и профессиональных заболеваний. Система управления профессиональными рисками позволяет заблаговременно провести оценку риска, опережая, минимизируя или устраняя развитие негативных ситуаций, а также обеспечить информирование об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья работников.

Оценка профессиональных рисков является основой для формирования системы мер управления рисками на предприятии. Целью управления рисками является пре-

дотвращение несчастных случаев и минимизация потерь от происшествий.

Наиболее важным и трудоемким процессом при оценке профессиональных рисков является идентификация опасностей.

Идентификация опасностей – это процесс определения элементов риска, составления их перечня и описания каждого. Целью идентификации опасностей является составление перечня источников риска и событий, которые могут оказать существенное воздействие на предприятие.

Идентификация опасностей предполагает систематическую проверку объектов оценки с целью выявления типа присутствующих неустраняемых опасностей и способов их проявления. Для всех видов работ надо определить виды опасностей и для каждой группы аналогичных работ состав опасностей на всех этапах ее выполнения.

Существуют следующие категории опасностей:

– источники (например, движущиеся механизмы, источники радиации или энергии);

- ситуации (например, работа на высоте);
- действия (например, подъем груза вручную).

Для предприятий АПК можно рассмотреть следующие виды опасностей:

- механическая;
- электроопасность;
- промышленная, в том числе от шума и вибрации;
- термическая;
- пожароопасность;
- взрывоопасность;
- химическая;
- биологическая;
- излучения;
- магнитные поля.

Следует признать, что существует элемент субъективизма во мнениях об опасностях и что идентифицированные опасности не всегда могут быть в исчерпывающей мере теми опасностями, которые могли бы представлять угрозу для участников производства. Необходимо, чтобы идентифицированные опасности подвергались пересмотру при поступлении новых данных.

Важно, чтобы в общем процессе идентификации опасностей должное внимание было уделено тому, что человеческие и организационные ошибки являются существенными факторами во многих происшествиях. Отсюда следует, что сценарии несчастных случаев, предусматривающие человеческую и организационную ошибку, также должны быть включены в процесс идентификации опасностей, который не должен быть направлен исключительно на технические аспекты.

Например, идентификация опасностей нанесения повреждений должна быть направлена на превентивное определение всех источников (механическое оборудование с подвижными частями, источники радиации или энергии и пр.), ситуаций (работа на высоте и пр.) или действий (ручной подъем грузов и т.п.) и их комбинаций, возникающих в результате деятельности организации, создающих потенциальную возможность нанесения травм человеку.

Процессы идентификации опасностей должны применяться как к типовым, так и к нетиповым видам работ и ситуациям.

Примеры нетиповых работ и ситуаций, которые следует учитывать в процессе идентификации опасностей, могут включать следующие:

- очистка технических средств или оборудования;
- внеплановое техническое обслуживание;
- выезды за пределы рабочего места (например, в командировки, выезды к поставщику или потребителю);
- критические погодные условия;
- прерывание работы сетей снабжения (например, энергией, водой, газом и т.п.).

При идентификации опасностей необходимо учитывать весь персонал, имеющий доступ на рабочее место, например, посетителей, подрядчиков по обслуживанию, персонал поставщиков, и, естественно, сотрудников организации.

В некоторых случаях возможно возникновение опасностей, зарождающихся или начинающихся вне рабочего места, но которые могут воздействовать на человека на рабочем месте (например, выделение токсичных материалов при выполняемых неподалеку операциях).

Рассмотрим процедуру идентификации опасностей на примере предприятия агропромышленного комплекса Саратовской области ОАО «Совхоз-Весна».

Предприятие специализируется на круглогодичном выращивании овощей в защищенном грунте, а также гриба – вешенки на субстрате из лузги подсолнечника. Численность персонала 680 человек.

Комплекс производственных площадей предприятия можно разбить на следующие участки:

- 4 блока теплиц (в том числе зимние теплицы, соединительный коридор, бытовые и вспомогательные помещения, энергетический узел);
- блок вспомогательных служб (в том числе посты ТО и ТР автотранспорта, за-

крытая стоянка автобусов, ремонтные мастерские);

- открытые стоянки с/х машин и автомобилей;
- площадки для приготовления почвенных смесей;
- склад тары с отделением ремонта и дезинфекции;
- склад минеральных удобрений;
- электроцех;
- котельная;
- столовая с магазином;
- склад ГСМ.

На каждом выделенном участке необходимо идентифицировать опасности. Например, на складе минеральных удобрений источниками опасности являются минеральные удобрения и продукты их распада в воздухе, оборудование для перемещения мешков с удобрениями, либо подъем грузов вручную. Пострадать могут сотрудники предприятия (отравления, травмы).

При проведении спецоценки рабочих мест на предприятии выявлены следующие опасные и вредные производственные факторы:

- физические – опасный уровень напряжения в электрической сети, повышенная (до 100%) влажность воздуха и его пониженная подвижность, движущиеся машины и механизмы, незащищенные подвижные элементы производственного оборудования, высокая (более +45 °С) температура поверхностей технологического оборудования, пониженная (менее +10 °С) и повышенная (более +25°С) температура воздуха, падающее и разбитое стекло, открытые колодцы подземных коммуникаций, резкое изменение барометрического давления (взрыв), повышенный уровень шума на рабочем месте, повышенные яркость света и уровень ультрафиолетовой радиации при искусственном облучении и досвечивании растений;

- химические – пестициды, минеральные удобрения и продукты их распада в воздухе и почве, на растениях, оборудовании и строительных конструкциях; повышенная

загазованность воздушной среды при работе двигателей внутреннего сгорания и в процессе подкормки растений углекислым газом;

- биологические – микроорганизмы (бактерии, вирусы, грибы) и насекомые, воздействие которых на работников способно вызывать заболевания;

- психофизиологические – физические и нервно-психические перегрузки, связанные с динамикой и монотонностью труда.

На предприятии регулярно происходят несчастные случаи, связанные с травмированием на рабочем месте. Анализ характера травмирования показывает, что 43% от общего количества травм составляют падения работников теплиц с технологических тележек, 29% – падения в результате спотыкания и поскользывания, 11% – травмирование слесарей при остеклении теплиц.



Рис. 1. Технологическая тележка

Сбор овощей происходит вручную, при этом работницы должны передвигаться между рядами на высокой технологической тележке, не имеющей ограждений и поручней.

Например, 12.04.2015 г. сотрудница ОАО «Совхоз-Весна» Галина Г. при сборе огурца оступилась и упала с технологической тележки, в результате чего получила перелом голеностопа (рис. 1).

В данном случае идентифицируются опасности падения с высоты, травмирования.

Так как питание растений осуществляется с помощью специального оборудования,

велика вероятность спотыкания, падения, получения травмы у сотрудников.

Другой пример, Мария А. при подвязывании растений споткнулась о трубу, получила вывих плеча (рис. 2).



Рис. 2. Выращивание растений в теплице

В данном случае идентифицируются опасности травмирования вследствие спотыкания, падения.

Большинство блоков теплиц для получения дневного света покрыты стеклом, которое периодически приходит в негодность и его необходимо менять. Работы по остеклению теплиц имеют большую степень вероятности травмирования, порезов и пр. (рис. 3).

Еще один пример. Алексей А. при проведении работ по остеклению теплицы при резке стекла осколком получил рваную рану голени.

В данном случае идентифицируются опасности травмирования вследствие порезов, падения с высоты.

Пример заполнения каталога идентифицированных опасностей представлен в таблице.



Рис. 3. Теплица

Таблица. Каталог идентифицированных опасностей

Участок	Опасность	Кто может пострадать	Условия	Мероприятия по устранению опасности	Ответственный	Сроки исполнения
Теплица блок №2	Травмирования вследствие падения с технологической тележки	Работники теплицы (овощеводы)	Н	Заменить технологические тележки на безопасные	Иванов А.А.	Декабрь 2016
Теплица блок №3	Травмирования вследствие спотыкания, падения	Работники теплицы (овощеводы, слесари-ремонтники, агрономы)	Н	1. Установить защитные ограждения вдоль грядок. 2. Следить за целостностью напольного покрытия теплиц	Октябрь 2016 г. Постоянно	Петров В.В. Сидоров С.С.
Теплица блок №1,2,3,4	Травмирования вследствие работ со стеклом: порезы, падение с высоты	Слесари-ремонтники	Н	1. Следить за использованием работниками СИЗ. 2. Замена стекла на поликарбонат.	Постоянно 2018-2020 гг.	Козлов П.Т. Руководитель, инженер по ОТ

Идентификация опасностей должна выполняться персоналом, компетентным в соответствующих методиках и технических приемах идентификации и обладающим знаниями в соответствующей области.

Нецелесообразно излишне усложнять процедуры идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками. Степень сложности этих процедур в значительной степени зависит от специфики деятельности организации, ее размеров, характера и масштаба рисков организации.

Процедура идентификации рисков заканчивается составлением перечня (ка-

талога) с кратким описанием опасностей с учетом того, что источником опасности может быть как объект, так и деятельность. Кроме того, для каждой выявленной опасности должен быть определен потенциальный ущерб для жизни и здоровья работников, который также вносится в перечень (каталог) опасностей. Идентификация опасностей обеспечивает основу для оценки рисков.

Важно документировать выявленные опасности, результаты оценки уровня профессиональных рисков и поддерживать эту информацию в актуальном состоянии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Жукова С.А., Мамзурин Э.В. Идентификация опасностей в процессе оценки профессиональных рисков // Охрана и экономика труда. 2014. № 4 (17). С. 16–20.
2. Истомин С.В., Жукова С.А. Безопасный труд – вопросы мотивации // Инновационное реформирование экономики и общества в условиях глобальной нестабильности Материалы международной научно-практической конференции. Саратов, 2015. С. 74–78.
3. Спирин В. Ф. Проблемы гигиены труда и здоровья работников сельского хозяйства // Справочник специалиста по охране труда. 2011. № 10. С. 32–37.

Научно обоснованная модель корпоративного управления охраной труда

УДК 331.45
ББК 67.405

ФАЙНБУРГ Г.З.,

директор Института безопасности труда, производства и человека, д-р техн. наук, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ
Пермский национальный исследовательский политехнический университет

Статья описывает научные основы построения систем корпоративного управления охраной труда. Система учитывает двойственный характер труда как материального процесса преобразования окружающего мира и социального отношения по поводу присвоения продукта труда.

Ключевые слова: корпоративное управление, труд, производство, безопасность труда, охрана труда

«Управление охраной труда», уверенно и часто говорим мы, специалисты по охране труда, другим специалистам по охране труда, и все понимают или делают вид, что им все понятно. На самом деле под этими тремя словами понимают управление деятельностью людей и организационных структур, так или иначе задействованных в выполнении бесчисленных мероприятий по защите от разнообразных рисков, кратко называемых «управлением профессиональными рисками».

Обратим внимание читателя на то, что если на рабочем месте нет никаких опасных и вредных производственных факторов или риски их воздействия на организм человека пренебрежимо малы, то никаких неблагоприятных последствий условия труда на данном рабочем месте не наблюдаются.

Однако такая ситуация наблюдается достаточно редко. Гораздо чаще «бьет в тесной печурке огонь», т.е. все используемые опасные и вредные вещества, оборудование и процессы «локализованы» в опреде-

ленном пространстве выполнения рабочей операции, находятся под неусыпном контролем работающих и (или) автоматики. При этом либо все оборудование заранее выполнено определенным образом, либо к нему дополнительно установлены средства коллективной защиты, являющиеся «второй линией обороны» от локализованной опасности, вышедшей из-под контроля. В большинстве случаев при этом на работающем человеке находятся специальная одежда, специальная обувь и иные средства индивидуальной защиты. Это «третья линия обороны» защитных барьеров от соприкосновения опасных и вредных производственных факторов с организмом работающего. Если все это продумано, то риск воздействия опасностей на организм работающего человека, проявляющийся в совмещении «зоны опасности» и «зоны местонахождения человека», достаточно мал, приемлем для общества, и допустим для работодателя, допускающего рабочих к выполнению этой работы на этом рабочем месте.

Подчеркнем, что наилучшие практики (воплощенные еще в советское законодательство и нормативно-техническую документацию) давно уже выявили то обстоятельство, что если на рабочем месте «идентифицированы опасности» (опасные и вредные производственные факторы), то надежнее, лучше и проще реализовать всю систему защиты от возможных «рисков воздействия», не занимаясь тратой средств на оценку самих рисков, и руководствуясь многовековым опытом русского народа: Береженого Бог бережет!

Но времена меняются и все время появляются попытки «съэкономить» на жизни и здоровье других, не выполняя в полном объеме всех положенных мероприятий.

Но как вообще узнать: все или не все участвуют в управлении охраной труда, делая все или не все положенное и намеченное?

Для того, чтобы управление охраной труда было не набором случайных мероприятий, а единой системой защиты работников от рисков утраты профессиональной или общей трудоспособности, жизнь выработала эффективный способ – системы управления охраной труда.

Самая распространенная и самая близкая к реальности производственного процесса – источника всех неблагоприятных воздействий система управления это система корпоративного управления охраной труда.

В соответствии с 212 статьей Трудового кодекса Российской Федерации **работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда**¹

Такие системы называли ранее системами организации работ по охране труда (СОРОТ) или едиными системами управления охраной труда (ЕСУОТ)².

Трудовой кодекс Российской Федерации, как основной нормативно-правовой акт нашей страны в сфере охраны труда, говорит о том, **ЧТО должно быть сделано** для реализации требования Конституции Российской Федерации о праве **каждого** «на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены» (статья 37, п.1).

Но мало знать, что нужно делать, нужно еще и суметь это сделать. А потому то, **КАК это должно быть сделано**, описывается и фиксируется в документах, устанавливающих систему управления охраной труда.

Наилучшим образом все это описано в принятом в 2001 году Международной организацией труда (МОТ) официальном международном нормативном документе «Руководство по системам управления охраной труда. МОТ-СУОТ 2001 / ILO-OSH 2001» («Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems. ILO-OSH 2001»).

Основной целью этого документа стало оказание методической помощи в сфере управления охраной труда органам власти, объединениям работодателей и работников. В настоящее время Руководство МОТ-СУОТ 2001 переведено на десятки языков мира и широко применяется на практике во многих странах, в том числе в России и в странах СНГ. Заметим, что Руководство МОТ-СУОТ 2001 было внимательно переведено на русский язык, тщательно отредактировано и издано МОТ на русском языке массовым тиражом еще в 2003 году.

Известно, что российские традиции управления охраной труда требуют помимо прочего наличия более конкретных и привычных нормативных документов, чем международное Руководство МОТ-СУОТ 2001. Поэтому для усиления нормативного характера рекомендаций и указаний Руководства МОТ-СУОТ 2001 Евразийский совет

¹ Это требование внесено Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ.

² Обратим внимание читателя, что Трудовой кодекс РФ закрепил за системами управления охраной труда работодателя официальное название «система управления охраной труда», сделав использование терминологии типа «системы менеджмента безопасности труда и здоровья», «системы менеджмента в области охраны труда и техники безопасности», «системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда» юридически некорректным.

по стандартизации, метрологии и сертификации стран СНГ в 2007 году официально принял **Межгосударственный стандарт** ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования», требования которого идентичны требованиям Руководства МОТ-СУОТ 2001. В нашей стране этот стандарт был введен в действие как национальный стандарт прямого действия с 1-го июля 2009 года.

Обратим внимание, что выявившиеся в процессе практики нечеткости в переводе с английского языка, не до конца учитывающие специфику русскоязычной терминологии нормативных документов стран СНГ, были устранены **Изменением № 1** ГОСТ 12.0.230-2007, вступившим в силу в Российской Федерации с 1-го марта 2014 года³.

Практика показала, что лицам, осуществляющим разработку, внедрение и обеспечение устойчивого функционирования систем управления охраной труда помимо основного документа по СУОТ требуются дополнительные руководящие и нормативно закреплённые рекомендации.

Для детализации применения требований межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования» нами был разработан межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230.1-2015 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007»⁴. Данный стандарт разъясняет основные принципы системы управления охраной труда и смысл каждого требования ГОСТ 12.0.230, даёт руководящие указания и рекомендации по их реализации. Вкупе с нашими пособиями по системам управления, они будут весьма полезными.

Область применения настоящего стандарта совпадает с областью применения

ГОСТ 12.0.230, поскольку основным назначением настоящего стандарта является методическая и направляющая деятельность работодателя помощь.

Мировая практика применения систем управления показала, что одним из важнейших элементов всей системы использования общепринятых стандартов для создания и функционирования СУОТ, является оценка созданной СУОТ требованиям того стандарта, по которому она создавалась.

Поэтому еще одним из важнейших документов для СУОТ становится межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230.2-2015 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка соответствия. Требования»⁵.

Данный стандарт устанавливает основные критерии и содержит рекомендации по проведению оценки соответствия систем управления охраной труда требованиям, установленным ГОСТ 12.0.230.

Помимо этого в 2007-2010 гг. для разъяснения и национальной детализации требований межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 были приняты добровольные для применения национальные стандарты:

ГОСТ Р 12.0.007-2009 ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию;

ГОСТ Р 12.0.008-2009. ССБТ. Система управления охраной труда в организациях. Проверка (аудит);

ГОСТ Р 12.0.009-2009 ССБТ. Система управления охраной труда на малых предприятиях. Требования и рекомендации по применению;

ГОСТ Р 12.0.010-2009 ССБТ. Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков.

Работодатель может создавать систему управления охраной труда и по другим «канонам». Для этого в 2012 году был осу-

³ Приказ Росстандарта от 31 октября 2013 г. № 1334-ст.

⁴ Введен в действие на территории России с 1 марта 2017 года.

⁵ Введен в действие на территории России с 1 марта 2017 года.

ществлен перевод BS OHSAS 18001-2007. С 1 января 2013 года он действует в России в качестве национального стандарта ГОСТ Р 54934-2012/OHSAS 18001:2007 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования».

Такие национальные стандарты содержат более детальные и более учитывающие законодательство России методические рекомендации по созданию и функционированию системы управления охраной труда. К сожалению, постоянная сверхбыстрая кардинальная перестройка национального российского законодательства по охране труда во многом делает документы, включая национальные стандарты, привязанные к нормативной базе РФ, быстро устаревающими, и тем самым, почти бесполезными.

Летом этого года широким кругам специалистов по охране труда стал доступен разработанный Минтрудом России проект «Типового положения о системе управления охраной труда», упоминающегося в Трудовом кодексе РФ. К сожалению, судьба этого документа пока непонятна из-за кардинальной перестройки X раздела «Охрана труда» Трудового кодекса РФ.

Теперь систему управления охраной труда у работодателя⁶ можно создать и обеспечить ее функционирование единообразно, сознательно и целенаправленно в строгом соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, на основании всего международного опыта лучших практик управления.

Подчеркнем, что наличие официальных нормативных документов по системам управления охраной труда позволяет сегодня работодателю не заниматься трудоемкой «самодеятельностью» для создания и организации функционирования корпоративной системы управления охраной труда, а использовать готовый наилучший международный опыт, притом апробиро-

ванный на практике, обобщенный и сведенный в один нормативный документ.

Обратим внимание читателя, что воплощение всех этих идей в системе управления охраной труда возможно в различных формах.

Одна форма использует такие наименования нормативных локальных актов работодателя, как: РУКОВОДСТВО, ПОЛОЖЕНИЕ, ПОРЯДОК, УКАЗАНИЯ, РЕКОМЕНДАЦИИ, МЕТОДИКА. Они более традиционны, более привычны и более свободны в деталях стиля изложения.

Другая форма стремится практически те же документы (т.е. не меняя их сущности и зачастую даже названия) построить в специальной канонической форме изложения как СТАНДАРТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ (СТП). Дело в том, что стандарт (от англ. standard – норма, образец) как документ имеет определенную структуру изложения, более формализован, и этим существенно отличается от других локальных актов работодателя.

Одной формой стандарта нравится больше, ибо позволяет ввести понятие и самую СИСТЕМУ СТАНДАРТОВ ПРЕДПРИЯТИЯ, другим – меньше. Еще раз подчеркнем, что это дело самого работодателя, его выбор.

Подчеркнем, что в любой форме документов (а они должны быть по содержанию практически равноправны) успешность функционирования Системы управления охраной труда зависит от правильности формулировки СОДЕРЖАНИЯ и безусловности дисциплинированного ИСПОЛНЕНИЯ всеми работниками ее требований.

Заметим, что положения любого стандарта по системам управления охраной труда можно воспринимать и как добровольно принимаемые к исполнению МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ, и как обязательные для выполнения ПРЕДПИСЫВАЮЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ, позволяющие контролировать их строжайшее соблюдение всеми работ-

⁶ Обратим внимание читателя, что некоторые термины, используемые в настоящей статье для наименования субъекта права, у которого создается и функционирует система управления охраной труда, по сути дела эквивалентны. Это такие термины как работодатель, организатор производства, организация, предприятие, учреждение, страхователь, подрядодатель, наниматель, заказчик, которые именуют один и тот же субъект хозяйствующего права с некоторым нюансным различием.

никами, проводить ВНЕШНЕЕ АУДИРОВАНИЕ (проверку и оценку) системы управления охраной труда для СЕРТИФИКАЦИИ ее СООТВЕТСТВИЯ требованиям охраны труда и того или иного стандарта, либо для САМОДЕКЛАРИРОВАНИЯ этого соответствия.

Обратим внимание читателя, что глобализация мировой экономики требует в свою очередь глобальной универсализации систем управления, ибо только их единообразие и следования какому-то общепринятому «стандарту» позволяет проводить оценку их соответствия и выбирать партнера по бизнесу. Роль этого выбора возросла с созданием Евразийского экономического союза и образования единого для оказания услуг и миграции рабочей силы Евразийского экономического пространства.

Однако, чем больше общность требований универсального Стандарта, тем меньше в них учтена и прописана специфика производственной деятельности того или иного работодателя: предприятия или индивидуального предпринимателя. Разнообразие конкретных особенностей того или иного предприятия огромно, но все они могут быть объединены в два типа.

Первый тип особенностей связан с характером производственной деятельности предприятия. Ясно, что, например, машиностроительное или транспортное предприятие различаются своими производственными процессами, а, следовательно, своими опасностями и рисками, а, следовательно, организацией своего производства и организацией защиты от опасностей и рисков.

Второй тип особенностей связан с размером предприятия, с численностью людей, работающих на нем. Ясно, что, например, что крупное предприятие (порядка десятка тысяч работающих) и малое (порядка десятка работающих) различны в организации производства, а, следовательно, в организации работ по охране труда работников по защите от опасностей и рисков производственной деятельности.

Обратим внимание, что выполнить даже элементарные требования системной ор-

ганизации управления охраной труда на предприятиях малого и среднего бизнеса, где в определенной мере каждый человек на счету, гораздо сложнее, чем это делается на больших предприятиях.

Заметим, что сами по себе понятия «малое», «среднее», «крупное» предприятие достаточно условны, ибо для разных целей (поддержки предпринимательства, налогообложения и т.п.) в разных странах и в разных сферах (отраслях) деятельности существуют различные критерии такого деления, в том числе не только по численности занятого персонала, но и по величине оборотного капитала. Например, закон Российской Федерации о поддержке малого предпринимательства признает малыми предприятиями коммерческие предприятия разной численности – меньше 30, меньше 50, меньше 100 – в зависимости от отраслей с учетом критериев собственности и размера оборотных средств.

Предлагаемое ниже нами деление предприятий на малые, средние и крупные основано исключительно на критериях самой охраны труда, конечно, также условно. Подчеркнем, что в реальности хорошо различимы три варианта принципиально различных условий организации работ по охране труда, в том числе в рамках системы управления охраной труда.

Первый вариант – на предприятии нет разумной возможности иметь штатного специалиста по охране труда.

Второй вариант – на предприятии есть разумная возможность иметь одного такого специалиста.

Третий вариант – на предприятии есть возможность создания службы охраны труда (хотя бы 2-3 человека).

В соответствии с этими вариантами все предприятия можно было бы разделить на три группы, условно называемые малыми, средними и большими/крупными предприятиями (по критериям организации охраны труда!!!).

Более точно деление предприятий по размерам численности персонала с пози-

ции организации охраны труда (и промышленной безопасности – важнейшей части безопасности производства), опираясь на нормативную документацию Российской Федерации, можно произвести следующим образом.

Трудовой кодекс РФ требует (статья 217), чтобы в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 50 работников была создана служба охраны труда или введена должность специалиста по охране труда. Предприятия, где закон не требует наличия таких специалистов, можно называть МАЛЫМИ.

Кроме того, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 10 марта 1999 года № 263 о производственном контроле на предприятиях, эксплуатирующих опасные производственные объекты, за осуществление производственного контроля отвечает один работник, если численность занятых на опасных производственных объектах работников не превышает 500 человек. В противном случае следует создавать службу (отдел) производственного контроля.

Помимо этого, в Межотраслевых нормативах численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденных Постановлением Минтруда России от 22.01.2001 г. № 10, говорится, что в организациях со среднесписочной численностью работников (при отсутствии рабочих, занятых на тяжелых и связанных с вредными и опасными условиями труда работах) до 700 человек функции службы охраны труда могут выполнять отдельные специалисты по охране труда. При этом, в обособленных производственных структурах численностью от 400 человек и выше, численность работников службы охраны труда рассчитывается отдельно для каждой единицы.

Таким образом, ориентирами для деления «один специалист по охране труда» или

«служба охраны труда» в разных документах указывается 400, 500, 700 человек, а также наличие персонала, занятого на опасных работах. Тем самым предполагается, что на предприятии работает большая численность персонала. Тогда, по нашему мнению, предприятия с численностью от 50 до 500 человек можно смело называть СРЕДНИМИ (с позиций обеспечения безопасности, которую на них должен поддерживать один специалист по охране труда)⁷.

Абсолютно ясно, что на таких предприятиях – МАЛЫХ и СРЕДНИХ организация охраны труда сталкивается с одной объективной трудностью – ее в полном объеме и в рамках традиционной организации труда и производства практически невозможно подкрепить человеческими (каждый человек на счету) и финансовыми (каждый рубль на счету) средствами. Но организация работ по охране труда связана с ее результативностью – с выполнением государственных нормативных требований охраны труда.

Государство учитывает присущие малому бизнесу проблемы: организационные – необходимость выполнения многочисленных функций хозяйствующего субъекта права относительно небольшим числом работников; финансовые – ограниченность средств в оперативном использовании, предоставляя различного рода преференции, например, по налогообложению и бухгалтерскому учету.

Но государство НЕ МОЖЕТ НИКОМУ ПРЕДОСТАВИТЬ ЛЬГОТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА, ибо охрана ТРУДА работников - реализация КОНСТИТУЦИОННОГО ПРАВА КАЖДОГО НА УСЛОВИЯ ТРУДА, ОТВЕЧАЮЩИЕ ТРЕБОВАНИЯМ БЕЗОПАСНОСТИ И ГИГИЕНЫ! Это право ВСЕХ без какого-либо исключения!

Напомним, что социально-экономическая сущность охраны труда – защита ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ общества и всех его членов от БРЕМЕНИ ПОТЕРИ

⁷ Конечно, если это «среднее» предприятие эксплуатирует еще и опасные производственные объекты, то работы по промышленной безопасности должен вести другой штатный работник – специалист по промышленной безопасности.

ТРУДОСПОСОБНОСТИ пострадавшими на производстве, получившими серьезную травму или профессиональное заболевание. И с этой точки зрения НЕТ И НЕ МОЖЕТ БЫТЬ никакой разницы между различными работодателями: крупными и средними, малыми и микро- предприятиями, индивидуальными предпринимателями. Пока исключение сделано только для работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и нанимающими работников в целях личного обслуживания (водители, няни, гувернантки, повара, садовники, сторожа дома, охранники и телохранители...).

Ситуация с работами по охране труда, которые должен, но не всегда хочет вести работодатель, усугубляется еще и тем, что РАБОТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА требуют текущих затрат, но не вносят ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ СТОИМОСТИ в конечную товарную продукцию или оказываемые услуги, а ложатся дополнительными затратами на себестоимость (или на налогооблагаемую базу в ряде случаев) и, до известной степени, делают условия ведения бизнеса более сложными. Конечно эти затраты являются только оборотными, они возвращаются работодателю после реализации товарной продукции или оказания услуг, но иногда на них не хватает оборотного капитала (особенно в условиях ограниченности «денежной массы» в нашей стране и высоких ставок кредитования).

Вот почему СУТЬ ВСЕОБЩИХ ТРЕБОВАНИЙ охраны труда должна быть реализована на предприятиях малого и среднего бизнеса, под которыми мы будем понимать **предприятия численностью от 50 до 500 человек, имеющих одного штатного специалиста по охране труда, в ИНЫХ ФОРМАТАХ ПРАКТИКИ**, нежели на крупных предприятиях, с одновременным формальным выполнением ЕДИНЫХ для всех требований охраны труда.

Эффективное функционирование вышеописанной системы корпоративного управления охраной труда на основе требова-

ний межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 предполагает новый более высокий уровень организации охраны труда, требующий качественной перестройки работы структурных подразделений и функциональных служб любой организации, а потому реальное внедрение СУОТ в практику работы связано с большой работой, направленной на «шлифовку» организационно-нормативной основы системы и совершенствование всех сторон деятельности организации по обеспечению охраны труда.

Заметим, практика большинства экономически развитых стран, на потребительских рынках которых в последнее десятилетие наблюдается плотная конкурентная борьба, показала высокую эффективность корпоративных систем управления охраной труда и производства, рассматриваемых все более отчетливо как способ достижения двух целей – уменьшения общих потерь (ущерба) и развития общего успеха функционирования.

В соответствии с тем, что корпоративное управление охраной труда является всего лишь одним из многочисленных звеньев в управлении процессом производства, мероприятия по охране труда должны рассматриваться руководством организации наряду с такими производственными показателями, как производительность, себестоимость и качество продукции, рентабельность производства и конкурентная способность организации.

При этом лучшая гарантия для динамичной системы непрерывного совершенствования и постоянной гибкости СУОТ – внутренняя мотивация и приверженность корпоративным интересам квалифицированных работников, которые развиваются и как работники, и как личности вместе с организацией-работодателем, потому что их усилия по достижению корпоративных целей систематически поддерживаются, поощряются и достойно вознаграждаются.

Именно поэтому проблема охраны труда в малом бизнесе – это ясно видимая нево-

оруженном взглядом и нерешенная до конца проблема. И так не только в России, но и во всем мире.

Как же быть? «Свет в конце тоннеля» есть, но для его достижения нужны совместные усилия бизнес сообщества, менеджеров, государства, профсоюзов, простых работников.

И первая, самая простая, самая явная, самая реализуемая мысль – государство, заинтересованное в развитии малого бизнеса, должно помочь ему УЛУЧШИТЬ УСЛОВИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВСЯЧЕСКИМИ ПУТЯМИ СНИЖЕНИЯ РАСХОДОВ НА ОХРАНУ ТРУДА, без изменения или снижения уровня ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ.

Первый способ (особенно важный для нашего государства). Поскольку расходы государственного бюджета играют колоссальную роль в экономике нашей страны и в существовании малого бизнеса, то одним из обязательных критериев определения победителя торгов должно быть качество ведения им работ по охране труда и безопасности производственной деятельности. Те работодатели, которые законопослушны, понимают свою социальную ответственность, исполняют свои обязанности по соблюдению государственных нормативных требований охраны труда, должны иметь ПРЕФЕРЕНЦИЮ, и тем самым улучшить условия ведения своего бизнеса.

Второй способ. Государство может и должно оказывать прямую (адресную и общую) поддержку малому бизнесу путем организации и проведения части работ по охране труда (с их финансированием, естественно). Какие это могут работы – это отдельный вопрос, который мы обсудим чуть позже. Заметим, что положительный опыт такой работы есть, и его нужно развивать.

Третий способ. Государство может и должно создать АДЕКВАТНЫЕ УСЛОВИЯМ МАЛОГО БИЗНЕСА МЕХАНИЗМЫ выполнения государственных нормативных требований, отличные от общепринятых механизмов этого выполнения в крупных

организациях. Таких механизмов на сегодняшний день, а они всегда содержатся в подзаконных актах, нет. Есть только законы о целях и общем порядке. Их нужно создавать.

Четвертый способ (вспомогательный к первым трем). Государство должно и может ИНФОРМИРОВАТЬ работодателей, иных лиц желающих заняться предпринимательством о государственных нормативных требованиях по охране труда. Оно должно ИНФОРМИРОВАТЬ (и готовить) работников о безопасных приемах выполнения работ, о строгой необходимости соблюдения требований охраны труда, содержащихся в инструкциях и правилах.

Только на такой основе возможно осуществление эффективной корпоративной системы управления охраной труда. Эта система всегда действует на основе государственных нормативных требований охраны труда, устанавливаемых на федеральном уровне.

Эти требования охраны труда, установленные на федеральном уровне управления, реализуются затем на территории страны при взаимодействии органов исполнительной власти, местного самоуправления, государственного надзора и контроля, объединений работодателей и профессиональных союзов, научных и образовательных учреждений.

При этом, учитывая огромную площадь территории нашей страны для повышения качества регионального управления органы местного самоуправления муниципальных образований должны быть наделены отдельными государственными полномочиями по управлению охраной труда.

Обратим внимание, что основой для организации действенного управления охраной труда служат два документа Международной организации труда:

– на национальном уровне - ILO Convention N 187 the Promotional Framework for Occupational Safety and Health and its accompanying Recommendation N 197, ратифицированные Россией под названием

«Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда», говорящие об обязательных основах организации совершенствования систем охраны труда;

– на уровне работодателя - Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems – ILO-OSH 2001, реализованные в ГОСТ 12.0.230-2007 и известные как Руководство по системам управления охраной труда, МОТ-СУОТ 2001, говорящие о наилучшем корпоративном управлении охраной труда и содействии этому со стороны государства.

Конвенция № 187 гласит, что «хорошая» национальная система управления охраной труда имеет следующие обязательные элементы:

Во-первых, ясно изложенную политику (стратегию) в сфере охраны труда (формально она изложена в Трудовом Кодексе РФ).

Во-вторых, четко оформленную национальную систему управления охраной труда (такая система в нашей стране есть).

В-третьих, законодательно принятую национальную (общегосударственную) Федеральную Программу по охране труда (ее, к сожалению, нет, ибо она требует финансирования из бюджета!).

В-четвертых, ежегодный Доклад (Обзор) по охране труда (формально он есть, но составляется не по единой форме МОТ, а потому получается относительно неполным).

И все это должно опираться на всеобщую культуру охраны труда (общий стиль безопасного поведения), которой в хорошем понимании нет и в помине в нашей стране.

Практика показала, что никакая планомерная работа по развитию системы охраны труда в стране на разных уровнях управления невозможна, если на основе основных принципов риск-ориентированного подхода не разработана Концепция улучшения условий и охраны труда, позволяющая проводить мероприятия, увязанные со стратегией устойчивого развития страны и(или) региона.

Такая Концепция улучшения условий и охраны труда до 2030 года была нами разработана для Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и успешно работает.

Элементарный беглый анализ ситуации с охраной и условиями труда в стране легко показывает, что в настоящее время все проблемы корпоративного управления объективно связаны со сложностью и специфичностью государственного регулирования профилактики профессиональных рисков.

Основой всей действий является наличие законов и наличие людей, способных их претворить в жизнь. Для этого должна быть восстановлена практика массового обучения работников за счет средств работодателей, аккумулированных Страховщиком – ФСС РФ. Заметим, что практика показывает, что уровень компетентности специалиста по охране труда существенно растет, когда он проходит реальную профессиональную переподготовку, а не покупает диплом у организаций открыто пишущих: возможна прохождение обучение в несколько часов! К сожалению, государство не борется с этим прискорбным явлением.

Более того, практика устойчиво показывает слабость научных основ происходящих в сфере охраны труда преобразований, основным механизмом которых все еще является лишь внутренняя логика функционирования самого по себе аппарата управления. Усилия отдельных по-своему выдающихся и интуитивно осознающих ЧТО НУЖНО ДЕЛАТЬ чиновников являются скорее исключением, чем правилом, и вместо прогнозного планирования и системных мероприятий все так же доминирует метод извечного российского беспредельного волюнтаризма: «Будет так, как сказал дьяк!».

При этом общий концептуальный подход к определению путей целенаправленного формирования новых социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, отражающий российскую модель социально-экономического развития, еще не сформирован. Не определены до конца и основные принципы и методы государственного регули-

рования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда в условиях рыночных отношений и федеративного устройства территориально огромного государства.

Сегодня, после почти двух десятилетий переходного периода наконец-то стало ясно, что сохранение жизни, здоровья и трудоспособности работников является одним из важнейших условий устойчивого экономического развития нашей страны и конкурентоспособности отдельных производителей (в первую очередь, крупных экспортеров многотоннажной продукции), а вытекающие из этого цели и задачи управления зафиксированы в утвержденной Президентом Концепции демографической политики.

Но, если общие цели охраны труда стали понятны, то ни их детальное разбиение на конкретные подцели, ни практические механизмы достижения этих целей до конца не ясны не только практическим работникам, но и фактически отсутствующей у нас «теории» этих процессов. В итоге оперативное нормотворчество без научного обоснования его содержания непрерывно приводит к нормативным документам, содержащим явные ошибки и неприемлемые на практике требования.

Дело в том, что практически все без исключения профессиональные риски возникают на рабочих местах, принадлежащих работодателям (в том числе и государству), с наемной рабочей силой, выполняющей необходимые работодателям трудовые функции. В этих условиях прямое (административно-организационное и финансово-инвестиционное) «вторжение» государства в деятельность частных хозяйствующих субъектов права невозможно и требуются «косвенные» средства государственного регулирования.

Государство не может нести ответственность и улучшать условия труда, вкладывать свои средства в совершенствование рабочих мест, принадлежащих работодателю⁸, оно может лишь «принуждать» рабо-

дателя делать это самостоятельно. При этом государственные требования объективно должны быть опосредованы правовым полем действующих нормативных актов и могут быть реализованы только через механизмы различного «внутреннего мотивирования» работодателей на организацию работ по охране труда в соответствие с государственными нормативными требованиями, ядром которых служит профилактика профессиональных рисков на рабочих местах, контролируемых работодателем.

Поскольку из-за принципиальной невозможности достижения АБСОЛЮТНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ даже самая эффективная профилактика несчастных случаев и профессиональных заболеваний оставляет «неустранимый риск», то профилактика неизбежно дополняется МИНИМИЗАЦИЕЙ НЕГАТИВНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ действия профессиональных рисков. Поскольку к таким последствиям (с позиции общества) в первую очередь относится утрата трудоспособности, означающая невозможность зарабатывания средств на жизнь наемным трудом, то неизбежно следует возникновение института возмещения причинения вреда здоровью и соответствующих механизмов его функционирования.

Такой институт создан в нашей стране в виде обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и его органа реализации – ФСС РФ. Практика показала, что первоочередная проблема этой сферы – социальная защита пострадавших на производстве в целом решена Фондом. Однако сегодня нам необходимо двигаться дальше, в первую очередь в направлении СОКРАЩЕНИЯ числа страховых случаев и их ТЯЖЕСТИ, что объективно невозможно без дальнейшего развития так называемых предупредительных / превентивных (ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ) мер.

Однако, несмотря на относительно хорошую нормативную базу, правоприме-

⁸ Хотя и сознательно «забывает» это делать на принадлежащих ему государственных предприятиях и учреждениях.

нительная практика еще **ОЧЕНЬ ДАЛЕКА** от требуемой. В настоящее время эта ситуация частично связана со сломом регионального звена управления охраной, что носит субъективный, с нашей точки зрения, характер, не отражающей никакой национальной специфики нашей страны. Ситуацию усугубляет и ориентация федерального уровня на «выработку политики» с массой чрезмерно детализированных ограничений и установлений, а не на предоставление широкой инициативы работодателей, контролируемых на основе риск-ориентированного подхода и регулируем с учетом специфики территориально огромной и многоплановой нашей страны.

Вместе с тем, методы государственного регулирования отнюдь не исчерпываются хорошо известным администрированием. Раз административный ресурс в той или иной мере исчерпан, следует, видимо, и мы глубоко убеждены в этом, обратиться к другим методам регулирования деятельности в сфере охраны труда.

К таким методам относятся экономические и социально-психологические методы управления, представляющие собой специфические мотивационные способы воздействия на личность, социальную группу или общность, а также на отношения и взаимодействия между ними.

Поскольку деятельность работодателя направлена на экономические результаты хозяйствования, то регулирование его деятельности преимущественно должно опираться на **ЭКОНОМИЧЕСКИЕ** методы. Более того, индивидуальность хозяйственной деятельности субъекта права невольно требует усиления **ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ** подхода к тому или иному работодателю, включая его ответственность за неблагоприятные условия труда, состояние здоровья и трудоспособности задействованной у него рабочей силы.

Напомним, что современный рынок в условиях его перенасыщения и жесточайшей конкуренции производителей требуют **ВЫСОКОГО ИМИДЖА ПРОИЗВОДИТЕЛЯ**. По-

этому сегодня серьезному производителю-работодателю **НУЖНО ОСВЕЩЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ИМ ЕГО СВЯТЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**, в том числе по охране труда. Такое освещение достигается через сертификацию и награды различных конкурсов. Сертификаты, дипломы, медали и «кубки» материально воплощают **УСПЕШНОСТЬ** работодателя, наглядны, осязаемы (даже на ощупь), легко используются в рекламных целях.

Подчеркнем, что, на наш взгляд, процедура сертификации работ по охране труда, воплощенных в корпоративные системы управления охраной труда, призвана сыграть в деле профилактики профессиональных рисков колоссальную, до конца еще не понятую и зачастую не понимаемую роль. Ведь важнейшим критерием «правильности» деятельности работодателя по организации работ по охране труда является ее **СООТВЕТСТВИЕ** государственным нормативным требованиям. Установление (оценка) этого соответствия всегда было и долго еще будет важнейшей функцией и полномочного государственного надзора федеральной инспекции труда и достаточно ограниченного в реальных полномочиях общественного контроля отделенных от государства профсоюзов.

Очень важным, но еще до конца многими не осознанным моментом системы сертификации является то, что **ОЦЕНЩИКОМ СООТВЕТСТВИЯ** государственных нормативных требований охраны труда выступает любая (в том числе негосударственная) организация, получившая статус Органа по сертификации. Тем самым государство не только делает еще один шаг навстречу демократии и рынку, перекладывая выполнявшиеся им ранее в другой социально-экономической системе функции на плечи органов по сертификации, но тем самым находит огромные ресурсы и не менее огромную армию становящихся специалистами в охране труда сотрудников органов по сертификации. Только она – эта армия – и может привести в истинное соответствие государственным нормативным требова-

ниям охраны труда деятельность миллионов работодателей и десятков миллионов их наемных работников. Однако все это предъявляет повышенные требования и к самим органам по сертификации, которые должны качественно работать, и к правовым документам, регулирующим их деятельность, которые должны стимулировать и их, и сертифицируемого работодателя к «честной игре». Именно этим и должно заниматься сегодня государство в своей борьбе с профессиональными рисками.

Если сертификация является единственным СИСТЕМНЫМ СРЕДСТВОМ ОЦЕНКИ ВСЕГО КОМПЛЕКСА РАБОТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА, то различные конкурсы позволяют оценивать ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ этого комплекса, в том числе и по критериям, не обязательно входящим в государственные нормативные требования.

Несмотря на хорошо известные всем преимущества соревнования, сегодня конкурсы в сфере охраны труда проводят некоторые энтузиасты-компании и отдельные регионы, а на федеральном уровне такая, поощряемая государством соревновательная система отсутствует, а жаль. Именно сюда можно и следует постоянно направлять определенные государственные средства, расходуя их на организацию СТИМУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ работодателя. Средства эти окупятся многократно, ибо для победы в конкурсах (особенно над конкурентами на рынке продукции и/или услуг) работодатель (да и его собственник тоже) готов вложить и вложит свои средства, значительно превышающие возможности государства (и именно туда, куда нужно и с максимальной отдачей!).

Более того, большинство работодателей являются юридическими лицами, а это значит, что обязанности работодателя будут выполняться его работниками через их трудовые обязанности. Однако труд труду рознь, и работа в отделе охраны труда далеко не равнозначна работе в отделе продаж и/или закупок. Всяческое и всевозможное

стимулирование личной заинтересованности специалистов по охране труда в реальном успехе охраны труда, а не желаний только «отмазаться» самому и «отмазать» работодателя – вот важная повседневная задача государственного регулирования.

Мы уже неоднократно писали⁹, что, к сожалению, никакой системы государственного стимулирования личности специалистов по охране труда в сфере борьбы с профессиональными рисками в нашей стране нет.

Заметим, что, например, Премии Правительства по науке и технике присуждаются ежегодно за наиболее значимые достижения в области науки и техники, в том числе за работы, являющиеся значительным вкладом в решение проблем экологии и охраны природы либо за создание высококачественных учебников для образовательных учреждений Российской Федерации. Но о достижениях в сфере охраны труда там не говорится, а жаль.

Разве было бы плохо, если бы в Положении о Премиях Правительства по науке и технике появились абзацы о ежегодном присуждении этих премий:

– за работы, являющиеся значительным вкладом в решение проблем охраны труда и безопасности производства, управления профессиональными рисками

– за создание высококачественных методических, учебно-методических и учебных пособий для организации работ по охране труда и массовому обучению работников защите от профессиональных рисков.

– за создание высокоэффективных систем управления охраной труда и/или профессиональными рисками на различных уровнях управления?

Нам кажется, что это было и рационально и эффективно.

Более того, поскольку охрана труда является неотъемлемым элементом и непременным условием любой (!!!) трудовой и производственной деятельности человека, то она всеобща так же, как и сама жизнь.

⁹ См., например, публикации, указанные в пп. 21–26 к данной статье.

И самое главное, она разнообразна так же, как и сама жизнь. Специалисты хорошо знают, что разные отрасли производственной деятельности требует разных способов обеспечения безопасности труда, а, значит, и разных подходов к их оценке. Вот почему только «внутренняя мотивация» на безопасный труд каждого работника (а их десятки миллионов) сможет переломить ситуацию и существенно сократить уровень производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Кроме того, миллионы работодателей - юридических лиц кому-то принадлежат. Они приносят деньги своим собственникам, но могут принести еще и ОБЩЕСТВЕННОЕ ПРИЗНАНИЕ! Разве откажется какой-либо собственник, пусть даже очень крупный, или гордый своей независимостью индивидуальный предприниматель получить из рук президента орден или медаль за безупречную организацию охраны труда и безопасности производства у себя на предприятии.

Да и, наконец, государевы слуги – государственные гражданские служащие тоже люди и ничто человеческое им не чуждо, их тоже надо и следует поощрять и поощрять публично. Разве многие из них, отдав всю свою жизнь системе управления охраной труда не достойны самых высоких государственных наград!

Но... как раз этого в нашей стране нет, надеемся, что только пока. Парадоксально, но факт, что можно получить и общегосударственную государственную медаль «За

отвагу», и ведомственную медаль «За заслуги», но никак нельзя получить хотя бы ведомственную медаль «За охрану труда». Можно получить ведомственный нагрудный знак «За безупречный труд», но никак нельзя получить общегосударственный нагрудный знак «За безопасный труд». Все это область большой и нужной работы, за которую отвечает государство и которую оно должно выполнить для всемерного стимулирования всеобщей деятельности работодателей и их работников, органов власти и оказывающих услуги по охране труда организаций.

Глубоко убеждены, что в основу всего деятельности в сфере охраны труда должна быть положена приоритетная направленность на активизацию внутреннего потенциала российского общества на преодоление сложившихся тенденций, на сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, на создание широко распространенной и глубоко усвоенной внутренней мотивации на безопасный труд и его организацию средствами преимущественно рыночного регулирования.

Только так можно снизить затраты общества на последствия неблагоприятных условий труда с превышающими допустимые и приемлемые значения уровнями профессионального риска, добиться сохранения трудовых ресурсов, повышения культуры охраны труда и производства, и тем самым, качества продукции и устойчивого развития нашего общества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации.
4. Уголовный кодекс Российской Федерации.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.
6. Налоговый кодекс Российской Федерации.
7. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
8. Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

9. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
10. Постановление Правительства РФ от 10 марта 1999 г. № 263 «Об организации и осуществлении производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на опасном производственном объекте».
11. ГОСТ 12.0.230-2007. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования. ILO-OSH 2001 «Guidelines on occupation safety and health management systems» (ИДТ [идентичен]).
12. Руководство по системам управления охраной труда. МОТ-СУОТ 2001 / Официальное издание Международной организации труда на русском языке. Женева, 2003 / Guidelines on Occupational Safety and Health Systems. ILO-OSH 2001. Женева, 2001.
13. BS OHSAS 18001:2007. [Британский стандарт]. Серия нормативных документов для оценки работ по охране труда. Системы управления охраной труда. Требования. / BS OHSAS 18001:2007. Occupational Health and Safety Assessment Series. Occupational Health and Safety Management Systems. Requirements.
14. ГОСТ 12.0.002-2014. Система стандартов безопасности труда. Термины и определения.
15. ГОСТ 12.0.003-2015. Система стандартов безопасности труда. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация.
16. ГОСТ 12.0.004-2015. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения.
17. ГОСТ 12.0.230.1-2015. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007.
18. ГОСТ 12.0.230.2-2015 Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка соответствия. Требования.
19. Безопасность, охрана здоровья и условия труда / Учебное пособие. – Стокгольм – Женева, Совместная комиссия работодателей и профсоюзов Швеции по вопросам охраны труда – Международная организация труда (МОТ) / Адаптированное российское издание – Москва–Санкт-Петербург–Пермь: Международная организация труда (МОТ), 2007. – 160 с.
20. Уроки эргономики: Простые и практичные решения для повышения безопасности и улучшения условий труда / Международная организация труда (МОТ). Женева, 1996. Москва, 2004. – 274 с.
21. Файнбург Г.З. Организация выполнения обязанностей работодателя по соблюдению требований охраны труда: настольная памятка руководителя. Пермь: Перм. гос. техн. ун-т, 2007. – 108 с.
22. Файнбург Г.З. Основы организации управления профессиональными рисками. Серия: Управление профессиональными рисками. Вып. 1. – Изд. 2-е, испр. и дополн. – Перм. гос. техн. ун-т. – Пермь, 2007.
23. Файнбург Г.З. Системы управления охраной труда: Практический комментарий к Руководству МОТ-СУОТ 2001 (ILO-OSH 2001) / Серия: Управление охраной труда. Вып. 4. Пермь: Перм. гос. техн. ун-т, 2003. – 114 с.
24. Файнбург Г.З., Порываев А.А. Правовые и организационные основы общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда: практические рекомендации для членов профессиональных союзов. – Пермь, 2014. – 150 с.
25. Файнбург Г.З., Порываев А.А. Документация и документирование системы управления охраной труда: практические рекомендации для членов профессиональных союзов. Пермь, 2014. – 97 с.
26. Гаффаров Р.М., Файнбург Г.З. Системы управления охраной труда и безопасностью производства: Азбука создания и эффективного функционирования. Пермь: Изд-во Перм. гос. техн. ун-та, 2008. – 168 с.
27. Энциклопедия по безопасности и гигиене труда. В 4-х томах. 4-е изд. МОТ–Женева; М., 2001–2002. Т.1 – 1279 с.; Т.2 – 925 с.; Т.3 – 1311 с.; Т.4 – 712 с.

О роли специалистов в области безопасности и охраны труда (на основании исследований, проведенных INSHPO)

Продолжение. Начало в № 3(24)

УДК 331.1
ББК 65.247

НОВИКОВ Н.Н.,
генеральный директор Национальной ассоциации
центров охраны труда, д-р техн. наук, профессор

В статье рассматриваются результаты исследования, проведенные специалистами Международной Сети Практикующих Организаций в области безопасности и охраны труда (INSHPO) о роли специалистов в области безопасности и охраны труда различных организаций.

Ключевые слова: профили должности, позиции профилей практикующих специалистов, позиции профилей специалистов по охране труда, действия, деятельность практиков и специалистов по охране труда

Профили должности

Рамки возможностей описывают деятельность, знания и навыки практикующих служащих и специалистов по охране труда. Эти роли существуют в рамках организаций, а должности практикующего служащего и специалиста по безопасности будут иметь ряд параметров помимо специфических компонентов охраны труда. Существуют также градации позиций практика и специалиста по безопасности, которые отражают старшинство положения, требования к роли и структуре организации.

INSHPO разработала профили должностей, которые подтверждаются информацией Австралийских рамок квалификации (AQF) и Европейских рамок квалификации (EQF), а также некоторых профессиональных рамок, связанных с профессией. Профили не затрагивают подробные аспекты охраны труда должности, но они дают пред-

ставление о ролях Специалиста и Практика по охране труда на трех уровнях, каждый из которых включает:

- Подробности должности.
- Параметры профессии.
- Природа и сложность знаний и навыков.
- Уровни квалификации и опыта.

Профили, представленные здесь, отображают структуру и детали для понимания того, как можно определить роли в области охраны труда и как деятельность, знания и навыки должны быть представлены, чтобы разработать определенные организационные положения о роли или описание должности. Полученное описание позиции будет не только информировать о специалистах по найму персонала о требованиях к способностям людей на должностях, связанных с охраной труда, но и обеспечить структуру аттестации и непрерывного профессионального развития сотрудников.

Организации имеют свою собственную структуру и формат для документирования должностных инструкций. В некоторых случаях, подробности профиля позиции могут быть использованы в

качестве проверки, чтобы подтвердить, что должностная инструкция организации является надлежащим образом составлена с соответствующим описанием деталей.

Таблица 1. Позиции профилей практикующих специалистов по охране труда

	Практик 1 уровня	Практик 2 уровня	Практик 3 уровня
Подробности должности			
Название представителя	<i>Служащий по охране труда</i>	<i>Консультант по охране труда</i>	<i>Координатор по охране труда</i>
Ключевые цели роли	<p>Способствовать безопасным условиям работы путем поддержания административных процессов по охране труда, проведения фундаментально организованной работы по охране труда, эффективного использования инструментов безопасности труда и процессов реализации программы безопасности и приведения ее в соответствие.</p> <p>Проверять реализацию мер критического контроля</p>	<p>Вносить свой вклад в обеспечение рабочей среды путем управления административными процессами безопасности труда, проведения обучения и эффективного использования инструментов охраны труда и процессов реализации программы безопасности и приведения ее в соответствие.</p> <p>Инициировать, пропагандировать и осуществлять деятельность на уровне площадки для улучшения безопасности и охраны труда.</p> <p>Содействовать реализации и мониторингу критически важных элементов управления</p>	<p>Содействовать поддержанию безопасной и здоровой рабочей среды путем управления административными процессами охраны труда, выявления потребностей в обучении, разработки и проведения обучения, эффективного использования ряда инструментов безопасности и процессов для реализации программы безопасности и приведения ее в соответствие.</p> <p>Разрабатывать, развивать и внедрять инновационную деятельность на уровне площадки для улучшения безопасности и охраны труда.</p> <p>Руководить выявлением, осуществлением и мониторингом критически важных элементов управления.</p> <p>Могут управлять небольшими командами персонала по охране труда</p>
Типичная линия отчетности	<p>Менеджер по охране труда или координатор в крупных организациях.</p> <p>В среднем и малом бизнесе может отчитываться о действиях менеджеру при консультировании с подрядчиками</p>	<p>Менеджер по охране труда в крупных организациях.</p> <p>В среднем и малом бизнесе могут отчитываться о своих действиях оперативному менеджеру/исполнительному директору при консультировании с подрядчиками</p>	<p>Менеджер по охране труда в крупных организациях.</p> <p>В среднем и малом бизнесе могут отчитываться о своих действиях менеджеру/исполнительному директору при консультировании с подрядчиками</p>

	Практик 1 уровня	Практик 2 уровня	Практик 3 уровня
Параметры профессии			
Автономность	<p>Ограниченная ответственность в известном и изменяющемся контексте и в пределах установленных параметров.</p> <p>Прекращает работу, если это небезопасно.</p> <p>Работает под руководством с полной ответственностью за свой результат</p>	<p>Определена ответственность в известном и изменяющемся контексте и обширные, но установленные параметры.</p> <p>Работает под общим руководством, неся ответственность за свою работу в пределах параметров и определений, когда вопросы должны быть вынесены на более высокий уровень</p>	<p>Определена ответственность в контекстах, которые могут изменяться в широких пределах параметров.</p> <p>Работает под общим руководством с четкой системой подотчетности, которая предусматривает значительную ответственность и автономию в процессе работы</p>
Влияние/ лидерство	<p>Взаимодействует и сотрудничает с оперативными сотрудниками, руководителями и консультативными группами в своей области. Фокусируется на контроле за соблюдением</p> <p>Поощряет и поддерживает других в адаптации к изменениям</p> <p>Выступает наставником линейных работников</p>	<p>Взаимодействует и оказывает влияние на рабочих, руководящий и средний управленческий персонал и консультационную группу определенной области. Может принимать решения, которые затрагивают работу других</p> <p>Поддерживает процессы управления изменениями в локальных сферах</p> <p>Строит отношения как основу для влияния, наставляет руководителей и работников сквозь призму расширения прав и возможностей других людей, но не контроля¹</p>	<p>Влияет на работу всей обозначенной области, включая проекты и командные мероприятия. Может иметь некоторую ответственность за распределение ресурсов и взаимодействие с внешними учреждениями</p> <p>Иницирует и поддерживает изменения в рамках своей ответственности</p> <p>Устанавливает каналы связи и развивает и поддерживает отношения, чтобы влиять и наставлять линейных руководителей</p>
Сложность	<p>Выполняет широкий спектр разнообразной работы, как правило, определенных в прописанных процедурах в структурированной и определенной среде</p>	<p>Выполняет ряд работ, по большей части, рутинных, но иногда и сложных, в заданном диапазоне рабочих сред</p>	<p>Выполняет целый комплекс сложных технических мероприятий в различных контекстах</p>

	Практик 1 уровня	Практик 2 уровня	Практик 3 уровня
Деловые и организационные навыки	<p>Демонстрирует понимание оперативной деятельности и потребности в собственном участке работы</p> <p>Управляет собственной деятельностью для выполнения работы/сроков реализации проекта</p>	<p>Демонстрирует понимание вопросов, выходящих за рамки охраны труда, улучшает стратегию и иные функции</p> <p>Управляет собственной деятельностью для выполнения работы/сроков реализации проекта</p>	<p>Демонстрирует понимание того, как взаимодействует/интегрируется охрана труда с более широкой оперативной обстановкой в организации.</p> <p>Может управлять командой специалистов по охране труда в крупной организации</p> <p>Планирование индивидуальных и организационных навыков для выполнения работы/реализации проекта</p>
Знания и навыки			
Знания	Демонстрирует широкие фактологические и технические знания по охране труда в отношении некоторых теоретических основ	Демонстрирует широкие глубинные технические и теоретические знания охраны труда в отношении некоторых сфер	Демонстрирует комплексные и интегрированные технические знания охраны труда, подкрепленные теоретическим осмыслением и углубленные в некоторых областях
Анализ и оценка информации	Применяются познавательные навыки для выявления, анализа, сравнения и воздействия на информацию из различных источников на рабочем месте согласно процедурам	<p>Применяются когнитивные и коммуникативные навыки для идентификации, анализа, синтеза и воздействия на информацию из различных источников на рабочем месте.</p> <p>Дает рекомендации и делает выводы из опыта других как часть сбора и анализа информации</p>	<p>Применяются когнитивные и коммуникативные навыки для идентификации, анализа, синтеза и воздействия на информацию из внешних источников на рабочем месте.</p> <p>Рассматривает взгляды и вклад других в рамках сбора и анализа информации как основы принятия решения</p>

Термин «строит отношения как основу влияния» используется в согласованности с «натаскиванием» в значении коучинга и предполагает роль мощного расширения прав и возможностей. Смотрите раздел 3.3 Элемента 2: Обзор для объяснения важных терминов.

	Практик 1 уровня	Практик 2 уровня	Практик 3 уровня
Решение проблем	Применяет методический подход для обеспечения технических решений в плановых и непредвиденных условиях для определенного диапазона предсказуемых проблем в известных средах	Применяет когнитивные и технические навыки для анализа, планирования и оценки подходов для порой непредсказуемых проблем в рамках существующих систем и процессов в известных и специфических условиях	Применяет когнитивные и технические навыки для разработки творческих решений непредсказуемых и порой сложных задач в определенном диапазоне условий
Передача знаний, навыков и идей	<p>Применяет коммуникативные навыки, чтобы направлять деятельность и делиться информацией в рабочей группе(ах)</p> <p>Готовит основные отчеты, используя соответствующий стиль написания, грамматику и отображение данных</p>	<p>Применяет навыки коммуникации и обучения для передачи знаний по охране труда и навыков другим</p> <p>Готовит отчет по эффективности охраны труда и тенденциям, используя соответствующий стиль написания, грамматику и отображение данных</p>	<p>Применяет навыки коммуникации и обучения для передачи специальных знаний и навыков другим в доступном виде для достижения желаемого результата</p> <p>Разрабатывает отчеты для площадок и региональных/менеджеров по закупкам об эффективности охраны труда с рекомендациями по улучшению безопасности и охраны труда</p>
Мягкие навыки	Хорошо работает в команде и взаимодействует с другими практикующими коллегами в неформальной обстановке и в более официальной среде	<p>Применяет коммуникации, взаимодействие и навыки, чтобы поощрять и поддерживать изменения.</p> <p>Применяет навыки наставничества для развития качества рабочего места для персонала</p>	<p>Применяет коммуникации, взаимодействия и лидерские навыки, чтобы инициировать и поддерживать изменения.</p> <p>Применяет навыки наставничества, развивает способности рабочих и персонала по охране труда</p>
Квалификации			
Уровень квалификации	AQF 4/ EQF 4	AQF 5/EQF 4	AQF 6/EQF 5

Таблица 2. Позиции профилей специалистов по охране труда

	<i>Специалист 1 уровня</i>	<i>Специалист 2 уровня</i>	<i>Специалист 3 уровня</i>
Подробности позиции			
Название представителя	Выпускник-консультант по охране труда	Менеджер/Директор по безопасности (Региональный/По продукции)	Генеральный директор/ Директор/Старший менеджер по безопасности/Безопасность
Ключевые цели роли	<p>Поддержка развития и поддержка безопасных и здоровых условий труда путем обеспечения надлежащего технического обслуживания для отчетности по охране труда, выявления потребностей в обучении, планирования, распространения и оценки обучения по охране труда; применение доказательной базы по охране труда для разработки, реализации и оценки стратегий и программ по охране труда, в частности, по безопасности критического управления.</p> <p>Для обеспечения поддержания соответствующего состояния записей по охране труда</p>	<p>Чтобы применять лидерские качества, навыки и знания в области охраны труда, специалист обеспечивает стратегическое руководство и поддержку руководителей отделов для разработки и реализации стратегии корпоративной безопасности труда и оценивает эффективность с точки зрения критического управления</p>	<p>Установление корпоративного направления и управление разработкой стратегии по охране труда за счет применения высокого уровня стратегических и/или специализированных навыков.</p> <p>Работает с советами, руководителями, топ-менеджерами и другими, кто причастен к управлению и инициированию стратегии охраны труда, разрабатывает и поддерживает деятельность для создания безопасной и здоровой рабочей среды.</p> <p>Обеспечение контроля за критическими рисками и определение и регулирование важнейших элементов управления.</p> <p>Разработка и реализация стратегии и систем для бизнеса. Представлять интересы компании перед внешними учреждениями</p>
Типичная отчетность	Менеджер по охране труда в крупной организации. В малых компаниях: Исполнительный/ генеральный директор, оперативный менеджер	Генеральный менеджер по охране труда в крупной компании. В малых компаниях: Исполнительный/ генеральный директор, оперативный менеджер	Генеральный директор Операционный менеджер Руководитель отдела по рискам
Параметры профессии			
Автономность	Работает по общему направлению, самостоятельно или как часть команды, осуществляет деятельность, которая реализуется по собственной инициативе; несет ответственность за сроки исполнения	<p>Реализует высокий уровень независимых суждений; реализует их только в самых сложных ситуациях.</p> <p>Планирует, реализует и контролирует крупные проекты в рамках корпоративных стратегий бизнеса и приоритетов</p>	<p>Реализует высокий уровень независимых суждений по техническим и стратегическим вопросам охраны труда и работает с высоким уровнем автономии для разработки концепции, планирования, осуществления и оценки основных проектов по охране труда.</p> <p>Осуществляет независимые суждения на высоком уровне в отношении техническим вопросов безопасности и охраны труда и работает на высоком уровне осмысления автономно; планирует, реализует и оценивает основные проекты по охране труда. Широкие полномочия для работы в рамках бизнес-плана</p>

	<i>Специалист 1 уровня</i>	<i>Специалист 2 уровня</i>	<i>Специалист 3 уровня</i>
Влияние/ руководство	Выстраивает внутренние и внешние связи для создания влияния, контроля линейных менеджеров и персонала по охране труда для достижения целей охраны труда	Развивает отношения с высшим руководством, специалистами и практиками по охране труда для создания/влияния на политику безопасности, цели и стратегии, чтобы действовать в качестве инициатора изменений для поддержания совершенствования системы безопасности. Поддерживает контакт с руководителями и контролирующими органами в сфере охраны труда	Разрабатывает долгосрочные стратегические отношения с высшим руководством и оперативными менеджерами; строит взаимоотношения с внешними заинтересованными сторонами, включая отраслевые органы и контролирующие органы в области охраны труда; направляет стратегию охраны труда в рамках организации и иногда в рамках отрасли и профессии в целом. Создает видение, положения и цели коммуникации и действует в качестве инициатора и ключевым агентом влияния на процесс изменения. Взаимодействует, влияет и наставляет внутренние и внешние заинтересованные стороны как функциональный эксперт
Сложность	Выполняет широкий спектр комплексов технической и профессиональной деятельности, требующий применения фундаментальных принципов в широком и часто непредсказуемом контексте условий	Творчески выполняет целый ряд сложных действий по охране труда и руководит разработкой, реализацией и оценкой стратегии охраны труда. Творчески реализует целый ряд весьма сложных мероприятий по охране труда и руководит формулированием и реализацией стратегии безопасности труда, часто при работе с различными культурами и изменяющимися условиями	Применяет глубокие знания требований охраны труда с управленческими и руководящими навыками в разнообразных сложных, а иногда и незнакомых контекстах для разработки, осуществления и оценки стратегии охраны труда. Руководит командой и проектов, при этом часто требуется интеграция различных концепций, технологий и деятельности в рамках различных культур. Инновации в разработке и осуществлении стратегий, адаптация к изменяющейся деловой среде
Деловые и организационные навыки	Понимает взаимосвязь между безопасностью и охраной труда и более широкими организационными требованиями Управляет собственной деятельностью для выполнения сроков работы/контрактов	Understands the wider organisational and business environment and the impact on management of OHS Понимает более широкую организационную и деловую среду, а также влияние на управление безопасностью труда и взаимозависимость охраны труда и операций. Планирование индивидуальных и организационных навыков для выполнения сроков работы/проекта. Обязуется поддерживать наличие необходимых ресурсов Может руководить группой по охране труда	Вносит международную перспективу и осознание более широкой организационной и деловой среды для управления охраной труда Навыки планирования и организации для управления группой для выполнения сроков работы/контрактов. Сотрудничает для обеспечения необходимых ресурсов Может руководить группой по охране труда

	<i>Специалист 1 уровня</i>	<i>Специалист 2 уровня</i>	<i>Специалист 3 уровня</i>
Знания и навыки			
Знания	Демонстрирует знания и понимание широкого спектра концепций охраны труда с более глубокими техническими знаниями в некоторых областях, связанных с опасностями	Демонстрирует понимание новейших теоретических концепций охраны труда и технических знаний в систематическом и последовательном Кодексе знаний по охране труда. Признается в качестве эксперта в пределах и за пределами организации	Демонстрирует передовое и комплексное понимание сложной совокупности знаний по охране труда, включая расширенное понимание последних тенденций в качестве основы для критического мышления
Анализ и оценка информации	Применяет когнитивные и технические навыки, чтобы иметь доступ, анализировать, критически оценивать и консолидировать информацию из различных внешних и внутренних источников для информирования практики по охране труда	Применяет когнитивные и технические навыки, чтобы иметь доступ, анализировать и оценивать информацию для критического мышления и генерирования, а также оценки сложных идей для информирования практики по охране труда	Применяет когнитивные, технические и творческие умения исследовать, анализировать сложную информацию, понятия и теорию, критически реагировать и генерировать новые знания для применения в профессиональной практике
Решение проблем	<p>Применяет критическое мышление, сбор информации, коммуникативные навыки и суждения с целью выявления и анализа рутинных и иногда сложных проблем охраны труда для разработки практических научно-обоснованных решений с учетом законодательства и отраслевых стандартов</p> <p>Применяет когнитивные, технические и коммуникативные навыки для обоснования предложенных решений с точки зрения охраны труда</p>	<p>Применяет критическое мышление, сбор информации, коммуникативные навыки и суждения с целью выявления и анализа комплекса проблем охраны труда для формирования практических научно-обоснованных решений с учетом законодательства и отраслевых стандартов, а также организационной среды</p> <p>Применяет когнитивные, технические и коммуникативные навыки для обоснования и определения приоритетности предлагаемых решений с учетом требований и принципов охраны труда, организационных, правовых отраслей и других соответствующих факторов. Применяет стратегии решения проблем для разработки комплексной стратегии охраны труда и управлению соответствующими вопросами</p>	<p>Применяет критическое мышление для синтеза информации и создания теории из различных источников, чтобы сформировать практические доказательства обоснованного решения проблем безопасности труда в рабочей среде с учетом законодательства и отраслевых стандартов</p> <p>Применяет знание доказательной базы по охране труда, логических рассуждений и оценки бизнес-процессов для объяснения рисков и преимуществ различных вариантов, а также обоснования рекомендаций с учетом современных подходов в охране труда, коммерческих факторов, промышленных стандартов и законодательства</p>
Передача знаний, навыков и идей	Выбирает и адекватно применяет широкий спектр навыков общения и форматов для объяснения технической информации и концепций для аудитории на рабочем месте. Эффективно использует технологии для подготовки докладов для местных и региональных/менеджеров по товарам	Интерпретирует и адаптирует информацию для распространения знаний и идей профессиональной аудитории на рабочем месте с использованием соответствующих письменных, устных и невербальных коммуникативных стратегий и форматов. Подготавливает отчеты с использованием соответствующего отображения данных	Проблемы существующего мышления и практики с учетом точки зрения других людей. Интерпретирует и адаптирует техническую информацию, сложные понятия и термины для общения сложными понятиями и идеями с профессиональной и непрофессиональной аудиторией, используя различные коммуникативные стратегии

	Специалист 1 уровня	Специалист 2 уровня	Специалист 3 уровня
Мягкие Навыки	Навыки общения, взаимодействия и наставничества для развития способностей по охране труда в процессе работы и у персонала по безопасности	Навыки общения и взаимодействия, включая навыки ведения переговоров и управления конфликтами для инициирования, продвижения и поддержки изменений. Навыки наставничества для развития способностей по охране труда в процессе работы и у персонала по безопасности	Навыки общения, взаимодействия и лидерства, чтобы стать доверенным советником и наставником для руководителей, а также для инициирования и поддержки изменений
Квалификация			
Уровень квалификации	AQF 7/EQF 6	AQF 8/EQF 6	AQF 9/EQF 7

Действия

Рамки возможностей в области безопасности и охраны труда определяют роль специалиста и практика в области охраны труда сквозь призму связанных с охраной труда действий. Эти действия детализируются на двух уровнях:

- Масштаб – обеспечить охват отличительных границ в рамках ролей.
- Домены – описывают сферы деятельности в пределах размеров (масштаба).

1. Семь индикаторов используются для того, чтобы очертить роли Специалиста и Практика в области охраны труда:

2. Системы подходов к управлению.

Организационная культура охраны труда.

3. Процессы управления рисками в области охраны труда.

4. Измерение и оценка производительности труда.

5. Управление знаниями.

6. Общение, взаимодействие и влияние

7. Профессиональная и этическая практика.

Положения деятельности могут быть использованы в нескольких контекстах:

- В качестве инструмента отображения для подтверждения ключевых действий в

сфере безопасности персонала в организации

- В качестве подробного положения части должностных инструкций

- Для создания общего понимания роли операторов, линейных и топ-менеджеров и других

- В качестве основы для оценки эффективности.

- Для определения области для расширения и дальнейшего развития существующих ролей.

Следует отметить, что сфера применения деятельности отличается у специалистов по охране труда и практиков в области безопасности.

Специалисты по охране труда: По всей организации, включая ее отделы, областные/региональные и корпоративные площадки; может включать в себя местные, национальные и глобальные роли.

Практикующие служащие по охране труда: Обычно на уровне отдела (рабочего места) в организациях малого и среднего бизнеса или отдела или филиала крупной организации. Таким образом, при рассмотрении деятельности Практика каждый вид деятельности следует рассматривать как применение «на местном уровне».

² Термин «строит отношения как основу влияния» используется в согласованности с «натаскиванием» в значении обучения и предполагает роль мощного расширения прав и возможностей. Смотрите раздел 3.3 Элемента 2: Обзор для объяснения важных терминов.

Деятельность практиков и специалистов по охране труда

	Практик в области охраны труда			Специалист по охране труда	
	Масштаб		Домен	Масштаб	Домен
1 Подходы к системам управления	Поддержка в реализации системного подхода к охране труда	1.1	Поддержка реализации и мониторинга соответствия разработанной системы управления, политики и процедур в области безопасности. Строительство отношений как основы для влияния* на менеджеров для понимания ограниченности установленных правил и процедур безопасности и осуществления контроля через рабочее место и процесс его проектирования, критического контроля и доказательства своей компетентности	Руководить и поддерживать развитие и внедрение системного подхода к безопасности труда	Руководить разработкой систем управления безопасностью труда, политик, процедур. Понимать системы управления, политики и процедуры в более широком контексте бизнеса – как социотехнические системы, и разрабатывать эффективные, небюрократические системы управления, которые подойдут всем заинтересованным сторонам
		1.2	Способствовать выявлению необходимых ресурсов и работать в рамках ресурсного обеспечения		Оказание консультативной поддержки и содействия соответствующих ресурсов для устойчивого управления безопасностью труда
		1.3	Поддержка и мотивация руководителей среднего звена и супервайзеров для обеспечения руководства сферой безопасности и влияния через них на работников, уделяя приоритетное внимание охране труда в отношении других организационных целей		Поддержка и поощрение высшего руководством и через них всех людей в организации для того, чтобы обеспечить руководство охраной труда и дать надлежащую приоритетность безопасности труда по отношению к другим бизнес-задачам
		1.4	Содействие, мониторинг и обеспечение обратной связи о реализации оперативных планов для решения и совершенствования мер контроля за опасностями в области охраны труда, связанными с ними рисками и затратами		Облегчить разработку и использование стратегических и оперативных планов по исправлению и улучшению контроля за опасностями, связанными с охраной труда, связанными с ними рисками и соответствующими расходами
2 Организационная культура и ее влияние на охрану труда	Поддержка линейных руководителей, супервайзеров и рабочих в соответствии с методами обеспечения и мониторинга позитивной культуры охраны труда	2.1	Облегчение, контроль и поддержка управленческих практик и проектов, направленных на достижение организационной культуры, которая ориентирована на безопасность. Признание зрелости организационной культуры и ее влияния на эффективность работы Практикующего специалиста по охране труда	Управлять и поддерживать ключевые факторы влияния, включая менеджеров, на стратегии содействия позитивной и жизнерадостной культуры охраны труда, что и является приоритетом	Консультировать менеджеров по надлежащей практике управления для достижения организационной культуры, ориентированной на безопасность. Признать зрелость организационной культуры и работать с менеджерами для повышения организационной зрелости охраны труда, как минимум через осуществление критического управления
		2.2	Поддержка внедрения процессов изменения для улучшения охраны труда с осознанием сопутствующих функциональных последствий изменений		Способствовать выявлению и управлению последствиями организационных изменений в области охраны труда и влияния на процесс изменения для минимизации неблагоприятных и максимизации позитивных последствий перемен
		2.3	Взаимодействие с руководителями и менеджерами среднего звена для развития чувства ответственности и руководства в области безопасности		Взаимодействовать с заинтересованными сторонами и осуществлять другие поощрения инноваций при управлении безопасностью труда
		2.4			Взаимодействовать с заинтересованными сторонами и другими для продвижения инноваций в управлении безопасностью и охраной труда

	Практик в области охраны труда			Специалист по охране труда	
	Масштаб		Домен	Масштаб	Домен
3 Процессы управления рисками в области безопасности и охраны труда	Поддержка внедрения и сопровождения рутинной оценки рисков охраны труда, контроля и управления процессами в нормальном режиме работы и в аварийных ситуациях	3.1	Проведение идентификации опасности при известных задачах в иногда изменяющихся условиях	Руководить развитием процессов управления рисками по охране труда и поддерживать их внедрение и сопровождение	Разработать и внедрить процессы для выявления опасностей, включая те, что связаны с высокими рисками
		3.2	Использование технических, человеческих факторов и других знаний для выявления причинно-следственной связи, последствий, мер контроля возможных рисков, включая критические элементы и потенциальные неудачи в контроле опасностей известной задачи в иногда изменяющихся условиях		Использование технических, человеческих факторов и других теоретических знаний для исследования, обзора и интерпретации информации об опасности для определения причинной связи, последствий, возможных рисков и потенциальных ошибок в управлении, связанных со всеми соответствующими рисками во всех циклических фазах
		3.3	Способствование выявлению факторов риска, анализ и оценка степени рисков, связанных с известными и рутинными рабочими процессами в знакомых условиях		Разработать и руководить процессами идентификации факторов, анализа и приоритетности рисков в сфере охраны труда
		3.4	Предоставление технической информации для информирования об анализе и оценке рисков		Предоставлять технические данные для информирования процессов анализа и оценки рисков
		3.5	Предоставление информации о требованиях к соблюдению оперативных требований, связанных с охраной труда, и стандартов		Предоставлять консультацию по требованию в отношении соответствующих законов и стандартов по охране труда
		3.6	Предпринять соответствующие меры, чтобы остановить опасные работы		Обеспечение процессов по расширению прав и возможностей работников прекратить работу при непосредственной угрозе здоровью или безопасности
		3.7			Консультировать в отношении мер контроля за экономичностью и эффективностью для принятия стратегий минимизации/смягчения последствий принятия концепции жизненного цикла
		3.8	Консультирование и поддержка осуществления эффективного контроля, включая критически важные элементы управления для эффективной минимизации рисков/стратегий смягчения последствий		Поддержка при осуществлении и контроле за управлением рисками в области безопасности и за минимизацией рисков в области безопасности
		3.9	Подготовка и проверка спецификации и заказов на закупку профилактического оборудования и других мер контроля за рисками		
		3.10	Согласование вопросов, проверки, доступности, использования и замены средств индивидуальной защиты и/или оборудования, необходимого при аварии		
		3.11	При взаимодействии с оперативными сотрудниками, написать и держать в курсе процедур для безопасной работы		Контролировать, оценивать и утверждать списки, разработки и применение процедур и документации по охране труда, включая чрезвычайные ситуации
		3.12	Написание и сохранение актуальной документации для планирования в чрезвычайных ситуациях		

	Практик в области охраны труда			Специалист по охране труда	
	Масштаб		Домен	Масштаб	Домен
4 Измерение и оценка эффективности охраны труда	Поддержка мониторинга и измерения эффективности охраны труда	4.1		Разработка и управление процессами мониторинга, измерения и оценки эффективности охраны труда	Облегчение процессов, связанных с разработкой критериев для определения существенности риска.
		4.2	Строить отношения с супервайзерами и менеджерами для развития своего понимания того, почему при выполнении работы могут отличаться задокументированные процедуры		Разработка критерия мониторинга эффективности охраны труда, который бы учитывал общие организационные цели
		4.3	Осуществление мероприятий по контролю за состоянием и эффективностью охраны труда		Разработка и внедрение процессов мониторинга эффективности охраны труда на стратегическом и оперативном уровнях
		4.4	Мониторинг целостности и эффективности системы управления с упором на критический контроль по выявлению реальных и потенциальных сбоев в управлении		Контроль эффективности рисков и управления рисками с акцентом на критические элементы управления, включая выявление фактических и потенциальных ошибок в управлении
		4.5	Координирование инспекционной деятельности на рабочих местах для мониторинга наличия опасности и применения мер контроля за ними		
		4.6	Контроль и обеспечение обратной связи по вопросам соблюдения критических процедур безопасности		
		4.7	Подготовка и использование оборудования для проведения основных измерений и мониторинга окружающей рабочей среды		
		4.8	Способствование контролю за сотрудниками и подрядчиками, и их соблюдением требований безопасности труда		
		4.9	Контроль и отчетность об эффективности управления рисками и безопасностью процессов управления охраной труда		Мониторинг, оценка и отчетность об эффективности управления рисками и процессов управления охраной труда на оперативном и стратегическом уровнях
		4.10	Поддержка процессов и процедур для расследования, анализа, записи и отчетности об инцидентах и несоответствиях, указывающих на ошибки или недостатки управления		Осуществление, мониторинг и оценка процессов и процедур расследования, анализа и предоставления информации об инциденте и несоответствиях, указывающих на ошибки или недостатки управления. Наставник работает с персоналом для участия в расследовании инцидента
		4.11	Участие в аудите систем управления опасностями в области охраны труда		Разработка, управление, оценка и улучшение процессов аудита охраны труда и поведения опасностей охраны труда, а также аудита систем управления
		4.12	Проведение и анализ учебно-тренировочных занятий		Разработка, оценка и управление чрезвычайными ситуациями и обеспечение готовности к стихийным бедствиям
		4.13	Поддержка периодического обзора управления для систематической оценки, мониторинга и определения областей для улучшения в системе управления охраной труда и культуре безопасности		Поддержка и периодический обзор структуры управления для систематической оценки, мониторинга и выявления сфер для улучшения в стратегии безопасности, системах управления и культуры безопасности

	Практик в области охраны труда			Специалист по охране труда	
	Масштаб		Домен	Масштаб	Домен
		4.14	Предоставление рекомендаций по улучшению безопасности труда, включая устранение выявленных несоответствий и улучшение соблюдения норм безопасности		Предоставление рекомендаций по устранению выявленных проблем и улучшению управления охраной труда и минимизации рисков
5 Управление знаниями	Осуществление процессов сбора и управления знаниями для обеспечения позитивных результатов охраны труда	5.1	Использование и поддержка системы управления данными для сбора информации, имеющей отношение к охране труда	Разработка и внедрение процессов для сбора знаний и управления для получения положительных результатов охраны труда	Формулирование и использование системы управления данными для сбора и проверки информации, относящейся к охране труда
		5.2	Сбор и сохранение актуальной внутренней и внешней информации по охране труда, регламентов, стандартов, передовых практик и систем учета в области безопасности		Сбор и критическая оценка информации из разнообразных источников и баз данных как часть доказательной практики
		5.3			Сбор, обобщение и интерпретация информации для разработки бизнес-кейсов для стратегий улучшения безопасности и деятельности
		5.4	Анализ и применение данных мониторинга охраны труда и подготовка кратких докладов		Анализ и использование данных для выявления тенденций и информации для мониторинга и отчетности об эффективности охраны труда
6 Коммуникационное взаимодействие и влияние	Общение, взаимодействие и влияние линейных и менеджеров среднего звена, руководителей и работников для минимизации рисков и оптимизации охраны труда работников	6.1	Осуществление связанной с охраной труда коммуникации и консультирования с заинтересованными сторонами	Общаться, сотрудничать и влиять на лиц, принимающих решения, и других заинтересованных сторон для уменьшения рисков и оптимизации здоровья и безопасности работников	Разработка и внедрение коммуникации, связанные с охраной труда, и системы консультирования, а также процессы, связанные с заинтересованными сторонами
		6.2	Вклад в подготовку учебных и информационных материалов для развития навыков по охране труда и информированности работников и руководителей		Руководство и обеспечение разработки знаний и навыков в области безопасности и охраны труда, а также понимания ответственности в области охраны труда, обязательств и действий, необходимых в соответствии с требованиями законодательства и требованиями к управлению рисками
		6.3	Проведение и поддержка обучения охране труда и развитию навыков, связанных с безопасностью руководителей и работников		Поддержка развития и обеспечения обучения по охране труда на всех уровнях в организации
		6.4	Развитие отношений с руководителями и менеджерами среднего звена для поддержки их развития в области охраны труда, связанного с их обязанностями		Развитие отношений с руководителями для поддержки развития охраны труда для их функций
		6.5	Обеспечение разнообразной и актуальной информацией по охране труда для менеджеров среднего звена, руководителей и работников		Анализ и интерпретация информации для связи технических и теоретических представления и знаний об охране труда
		6.6			Общение и поддержка связи с деловыми партнерами, регулирующими органами по охране труда и другими внешними органами от имени организации.
		6.7	Быть «доверенным советником», чтобы оказывать влияние на менеджеров среднего звена, руководителей и работников		Быть «доверенным советником», чтобы оказывать влияние на принятие управленческих решений с учетом последствий для безопасности

	Практик в области охраны труда			Специалист по охране труда	
	Масштаб		Домен	Масштаб	Домен
7 Профессиональная и этическая практика	Применение правовых и этических норм на практике	7.1	Соблюдение законов и нормативных актов, регулирующих практику охраны труда и связанной с ней деятельностью	Поощрения и применение профессиональных и этических стандартов в практике	Поощрение и соблюдение законов и правил, регулирующих профессиональную практику в области охраны труда и связанной с ней деятельностью
		7.2	Принятие решений и суждений объективно на основе стандартов, требований законодательства, знаний и практик в области охраны труда		Принятие решений и суждений, объективно основанных на научных данных и проверке теоретических и профессиональных знаний и практики
		7.3	Работа под (прямым или косвенным) руководством специалиста по охране труда для реализации проектов по безопасности, управления рисками и процессами управления		Работа с определенным уровнем автономии для разработки концепции, планирования, осуществления и оценки проектов по охране труда и контролю за рисками, а также процессами управления
		7.4	Обзор соответствующих кодексов поведения, разработанных профессиональными ассоциациями и другими оценочными и консультационными органами на национальном уровне.		Обзор соответствующих кодексов поведения, разработанных профессиональными ассоциациями и другими оценочными и консультационными органами на национальном и международном уровнях.
		7.5	Обеспечение работодателей и остальных, кто может пострадать в результате их деятельности, достаточным уровнем компетентности в вопросах охраны труда и обращение за консультациями к специалистам при необходимости		Убежденность в том, что клиенты, работодатели и другие, кто может пострадать в результате их деятельности, в курсе уровня своей компетентности и обращаются за консультацией к специалистам при необходимости
		7.6	Обеспечение обмена собственными техническими знаниями в области охраны труда и знаниями в отраслевой практике		Обеспечение обмена собственного концептуального понимания безопасности, технических знаний и производственных практик
		7.7	Поиск и формирование отношений сотрудничества с профессиональными наставниками в области безопасности и охраны труда.		Участие в научно-обоснованных практиках, оценочной деятельности и профессиональной дискуссии с целью проверки идей посредством взаимной оценки.
		7.8	Обеспечить лидерство в области безопасности и охраны труда и действовать как образец лучшей практики по охране труда и поведения для сверстников, коллег по работе и общественности		Обеспечить лидерство в области безопасности и охраны труда и действовать как образец лучшей практики по охране труда и поведения для сверстников, коллег по работе и общественности

(Продолжение следует)

Охране труда – профсоюзный контроль

УДК 331.07
ББК 67.405

ФУРМАН И.В.,
главный технический инспектор труда
Профсоюза работников АПК РФ

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений (статья 370 ТК РФ)[1].

Ключевые слова: соблюдение законодательства о труде, улучшение условий труда, отраслевые соглашения, общественный контроль

В соответствии с принятым Уставом, предметом деятельности Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации является представительство и защита индивидуальных и коллективных социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, а также коллективных социально-трудовых прав и интересов работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке. Важное место в деятельности Профсоюза отведено проблемам охраны труда в организациях АПК.

Соблюдение законодательства о труде, улучшение условий труда, своевременное прохождение медосмотров, обеспечение спецодеждой и средствами индивидуальной защиты, другие меры по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве. Это далеко не полный перечень вопросов, которыми занимаются организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации. Вопросы охраны труда по предложению профсоюзных организаций находят отражение в отраслевых региональных соглашениях, коллективных договорах, ре-

гулярно рассматриваются в организациях АПК.

К примеру, Ставропольской краевой организацией Профсоюза принята программа по защите прав и интересов трудящихся в области охраны труда и окружающей среды на 2016-2017 годы. Здесь особое внимание уделяется организации общественного контроля. На предприятиях созданы совместные комиссии, избраны уполномоченные лица по охране труда. В штате комитета имеется технический инспектор труда, кроме того, утверждены внештатные технические инспекторы труда, которые работают в районах.

Красноярская краевая организация Профсоюза реализует социально значимый проект «Организация общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, условиями труда и безопасностью рабочих мест работников агропромышленного комплекса Красноярского края». Проект проводится на средства государственной поддержки, выделенные в качестве гранта и предусматривает обучение работников агропромышленного комплекса края, организацию эффективного общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, условий труда и производственной безопасности на рабо-

чие места, выпуск методических материалов по организации общественного контроля.

В рамках реализации проекта в 2015 году проведены два семинара по теме «Организация общественного контроля на рабочих местах». Семинары были проведены с использованием, как лекционных занятий, сопровождавшихся презентациями, так и методов обучения в активных формах. Благодаря реализации социально значимого проекта появилась возможность наладить системную и плановую работу по защите прав работников отрасли в области охраны труда, по организации общественного контроля за условиями труда работников АПК Красноярского края. При крайкоме организована работа консультации для работников по вопросам охраны труда, а также защиты прав работников в области охраны труда и производственной безопасности.

Контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений осуществляют правовые и технические инспектора труда Профсоюза, уполномоченные (доверенные) лица профсоюзных организаций. Деятельность технической инспекции труда Профсоюза работников АПК РФ направлена на осуществление контроля за выполнением мероприятий по охране труда Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу РФ на 2015–2017 годы, региональных отраслевых соглашений, коллективных договоров, проведением специальной оценки условий труда, а также на оказание практической помощи профсоюзным организациям в решении проблем охраны труда в организациях агропромышленного комплекса страны.

В своей работе технические инспектора труда Профсоюза сотрудничают с техническими инспекторами труда территориальных объединений организаций профсоюзов, государственными инспекторами труда, органами по труду местных админи-

страций, оказывают помощь профсоюзным организациям в обучении профактива, проводят разъяснительную работу по применению Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»[2]. Всего в прошедшем году техническими инспекторами труда проведено 174 проверки соблюдения законодательства о труде. Расследовано 88 несчастных случаев на производстве.

Так, технический инспектор труда Саратовской областной организации Профсоюза принял участие в организации и проведении 6 семинаров по охране труда с профсоюзным активом и специалистами по охране труда в 5 районах области на которых прошли обучение 350 человек. Во время семинаров была организована выставка спецодежды, спецобуви и других СИЗ, что гармонично дополняло проводимые мероприятия. Совместно с государственными инспекторами труда расследовал 12 несчастных случаев на производстве. За прошлый год техническим инспектором труда проведено 24 проверки предприятий отрасли, в том числе 20 проверок совместно с органами государственного контроля. При этом выявлено 221 нарушение, по которым работодателям были выданы представления об их устранении. Проверки осуществлялись по целому комплексу вопросов, связанных с охраной труда, в т.ч. техническая исправность основных средств, условия труда работающих, обеспеченность их средствами индивидуальной защиты, предоставление льгот и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда и т.д. Результаты проверок в обязательном порядке рассматривались на совещаниях при главах муниципальных районов. Вопросы соблюдения законодательства об охране труда постоянно обсуждаются на заседаниях выборных профсоюзных органов в районах.

Министерством занятости, труда и миграции Саратовской области, Министерством сельского хозяйства Саратовской области, Государственной инспекцией труда

в Саратовской области, территориальным управлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Саратовской области, Государственной инспекцией по надзору за техническим состоянием самоходных машин и других видов техники Саратовской области, Саратовской областной организацией Профсоюза работников АПК РФ ежегодно принимается план совместных действий по охране труда в период подготовки и проведения полевых работ сельскохозяйственными предприятиями области, что способствует предупреждению несчастных случаев на производстве.

Техническая инспекция труда Краснодарской краевой организации Профсоюза особое внимание уделяет оказанию помощи районным и первичным организациям в организации обучения профактива. В их адрес направлялись нормативные документы, информация об изменениях в законодательстве о труде. Проводилась разъяснительная работа по применению Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 и № 421-ФЗ[3] «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда». Подготовлен и доведен до первичных профорганизаций анализ недостатков в работе по специальной оценке условий труда. Это позволило активизировать работу по проведению СОУТ, улучшить контроль качества ее проведения. Первичные профорганизации активнее стали обращаться в краевую техинспекцию за консультациями по вопросам проверки качества проводимой спец-оценки и предоставления льгот за работу во вредных и опасных условиях труда по ее результатам[4, с.16–24].

Техническая инспекция краевого комитета постоянно проводит мониторинг по Перечню организаций, имеющих право на проведение СОУТ, проверяет качество и стоимость проводимых работ. Результаты

доводятся до районных профсоюзных организаций, что позволило уменьшить количество искажений действительных условий труда в сторону сокрытия наличия вредных и опасных факторов и не допустить лишения работников законного права на получение льгот и гарантий.

Основное внимание в работе технической инспекции труда Башкирской республиканской организации Профсоюза уделяет контролю за выполнением мероприятий, заложенных в коллективных договорах и соглашениях. В течение года технической инспекцией труда была проведена 21 проверка при участии штатных технических инспекторов по охране труда и уполномоченных по охране труда. В организациях отрасли выявлено более 133 нарушений, по которым работодателям выданы представления об их устранении. Рассмотрено 28 личных обращений работников в связи с неудовлетворительными условиями труда, не предоставлением льгот, плохим обеспечением спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты. Большинство из них разрешено в пользу работников.

В Удмуртской Республике, Пермском крае, Брянской, Липецкой, Курской областях и ряде других регионов проведены семинары-совещания по вопросам охраны труда для работодателей и специалистов организаций, специалистов по труду и профсоюзного актива. Участникам семинаров даны рекомендации по совершенствованию практики заключения и реализации коллективных договоров, организации работы комиссий, по специальной оценке, условий труда, уполномоченных по охране труда.

В Республике Татарстан проводится смотр-конкурс «На лучшее состояние охраны труда и пожарной безопасности в организациях и предприятиях АПК Республики Татарстан», месячники по охране труда в период проведения весенне-полевых и уборочных работ. Республиканская организация Профсоюза тесно сотрудничает с Министерством сельского хозяйства и продо-

вольствия РТ, Государственной инспекцией труда РФ по РТ. Материалы проведенных мероприятий, пленумов и президиумов публикуются в прессе и размещаются на сайте Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ. Значительное внимание реском Профсоюза уделяет сохранению и укреплению здоровья работников. За прошедший год направлено в профсоюзные санатории по льготным путевкам с 15% скидкой 234 человека.

Технической инспекцией труда Профсоюза обобщены результаты проведенной СОУТ в организациях агропромышленного комплекса 15 регионов, установленных гарантиях и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. По предложению инспекции труда вопрос «О профсоюзном контроле за проведением специальной оценки условий труда» рассмотрен на президиуме Профсоюза. Территориальным организациям направлен перечень действующих документов, по специальной оценке, условий труда, рекомендации по ее проведению.

Приведенные примеры свидетельствуют о многообразии форм работы профсоюзных организаций, технических инспекторов труда по решению проблем охраны труда. Несколько повторюсь и отмечу: улучшение условий труда на производстве, предупреждение травм и профессиональных заболеваний важнейшее направление в работе профсоюзных организаций агропромышленного комплекса. И в том, что здесь наметились некоторые положительные результаты и за последние пять лет отмечается снижение уровня травматизма в организациях сельского хозяйства в 1,6 раза, на предприятиях по производству пищевых продуктов в 1,9 раза есть доля труда работников профсоюзных органов и многочисленного профсоюзного актива. Практика свидетельствует, что условия труда лучше, а уровень травматизма значительно ниже в тех организациях, где созданы профсоюзные организации агропромышленного комплекса,

где видна работа уполномоченных по охране труда и существует система профсоюзного контроля за условиями и охраной труда на рабочих местах.

К сожалению, говорить о значительном улучшении дел преждевременно. Многие вопросы улучшения условий труда, предупреждения травм на производстве в агропромышленном комплексе продолжают оставаться нерешенными. Проблемы охраны труда в агропромышленном комплексе усугубляются и тем, что Министерство сельского хозяйства Российской Федерации не наделено полномочиями нормативно-правового регулирования в сфере охраны труда. Не анализирует состояние охраны труда и производственного травматизма в организациях АПК Общероссийское агропромышленное объединение работодателей.

В большинстве субъектов отсутствуют территориальные отраслевые программы по охране труда, службы охраны труда в органах управления АПК. Не принята ведомственная целевая программа улучшения условий и охраны труда, как это требует Трудовой кодекс РФ (ст.210. Основные направления государственной политики в области охраны труда)[1].

Своевременным шагом для исправления ситуации с охраной труда в сельском хозяйстве и в целом в агропромышленном комплексе страны может стать ратификация Конвенции МОТ № 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве». Вопрос о ратификации данной конвенции по предложению Профсоюза обозначен в Генеральном соглашении, однако его решение, к сожалению, затягивается. Против выступает Минтруда России.

Острой в отрасли остается проблема гражданско-правовых договоров, при заключении которых человек лишается всяких социальных гарантий, вынужден рисковать собственным здоровьем и жизнью ради сохранения места работы.

Не всегда внимательно относятся к проблемам охраны труда отдельные ру-

ководители территориальных профсоюзных органов, слабо сотрудничают в этих вопросах с органами управления АПК, объединениями работодателей, государственной инспекцией труда, отделениями ФСС, органами по труду местных админи-

страций. Требуют решения имеющиеся проблемы охраны труда при заключении региональных соглашений, коллективных договоров, организации профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ.
2. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
3. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».
4. Елин А.М. Охрана труда: проблемы и пути решения (монография). М., 2010. – 464с.

О правовом регулировании и методологии обучения мерам пожарной безопасности

УДК 614.8
ББК 67.405

ЖИЛИН О. И.,
профессор кафедры охраны труда и энергобезопасности
Московского института энергобезопасности и энергосбережения,
канд. техн. наук, доцент

Проведен анализ проблемных аспектов нормативно-правовой базы и методологии обучения мерам пожарной безопасности работников организаций. Предложены подходы по оптимизации структуры и содержания учебно-методических документов, совершенствованию правовых норм. Акцентируется внимание, что требования разрабатываемых нормативных правовых актов должны быть понятны, реализуемы, учитывать практику деятельности предприятий и экономическую составляющую их развития.

Ключевые слова: требования пожарной безопасности, обучение мерам пожарной безопасности, пожарно-технический минимум, учебная программа, нормативный правовой акт

В Российской Федерации наблюдается устойчивая тенденция снижения количества пожаров и погибших при пожарах. Например, если в 2002 году в результате данных происшествий погибли почти 20 000 человек, то по официальным данным МЧС России за 2015 год – 9 419 человек. Позитивная динамика наблюдается также в отношении статистики пожаров, возникших по причине неосторожного обращения с огнем. Их доля за последние пятнадцать лет снизилась почти на треть в процентном отношении. Этому в значительной степени способствуют активизация противопожарной пропаганды и обучения мерам пожарной безопасности, совершенствование нормативно-правовой базы, усиление ответственности за выявленные нарушения.

Вместе с тем, анализ статистики пожаров показывает, что их основные причины прямо или косвенно обусловлены «человеческим фактором», в том числе неосторожным обращением с огнем, нарушением правил устройства и эксплуатации электрообору-

дования и бытовых электроприборов, неисправностью и нарушением правил эксплуатации печного отопления, нарушением правил пожарной безопасности при проведении электрогазосварочных работ.

Кроме того, причины гибели, травматизма и отравления людей при пожарах в основном связаны с нарушениями требований пожарной безопасности и отсутствием подготовки к действиям в экстремальных условиях, в том числе:

- неработоспособностью систем противопожарной защиты (несвоевременное оповещение о пожаре);
- неготовностью персонала к действиям при пожаре (ступор, паника);
- нарушением режимных требований к путям эвакуации и эвакуационным выходам (закрытие эвакуационных выходов на ключ, загромождение, размещение горючих материалов на лестничных площадках и под лестничными маршами, несоответствие установленным требованиям материалов облицовки стен, пола, потолка и т.д.);

– несвоевременностью сообщения о пожаре в пожарную охрану;

– загромождением путей подъезда пожарной техники к зданиям.

Следовательно, и в дальнейшем необходимо уделять повышенное внимание обучению мерам пожарной безопасности населения, в том числе и работников организаций.

В период до 2008 года правовое регулирование системы обучения мерам пожарной безопасности работников организаций основывалось на нормативных документах субъектов Российской Федерации и не всегда учитывало экономические аспекты деятельности предприятий. Например, Распоряжением Первого заместителя Премьера Правительства Москвы от 14 мая 1997 года № 508-РЗП «О порядке обучения в области пожарной безопасности» отдельные программы пожарно-технического минимума были рекомендованы в следующем объеме:

– 40-часовая программа обучения для руководителей, главных специалистов и лиц, ответственных за обеспечение пожарной безопасности организаций;

– 24-часовая программа обучения для лиц, ответственных за пожарную безопасность в подразделениях, инженерно-технических работников взрывопожароопасных и пожароопасных предприятий и подразделений с периодичностью обучения не реже одного раза в год.

С практической точки зрения полное соблюдение данных рекомендаций, как правило, не представлялось возможным, так как в сложившихся экономических отношениях деятельность сотрудников и, особенно, руководящего состава предприятий расписана буквально по минутам. Стоимость рабочего дня квалифицированных специалистов составляет десятки тысяч рублей. Поэтому проблема рационализации продолжительности и периодичности обучения являлась весьма актуальной.

Данная проблема в значительной степени была решена с вступлением в силу Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций»¹, утвержденных приказом МЧС России от 12 декабря 2012 года № 645 [1]. В соответствии с данным нормативным правовым актом объем большинства учебных программ варьируется от 7 до 16 учебных часов.

Вместе с тем, анализ содержания Норм пожарной безопасности и практики проведения пожарно-технического минимума показывает необходимость дальнейшего совершенствования правового регулирования и методологии обучения мерам пожарной безопасности работников организаций. Основными направлениями при этом являются:

– универсализация и оптимизация логической структуры и содержания обучения пожарно-техническому минимуму;

– повышение качества нормативных правовых актов.

Соответственно, целью данной статьи является: формирование стройной, понятной и отвечающей современным экономическим и управленческим тенденциям и правовым требованиям системы обучения мерам пожарной безопасности работников организаций.

Универсализация и оптимизация логической структуры и содержания обучения пожарно-техническому минимуму

В Нормах пожарной безопасности специальные программы обучения пожарно-техническому минимуму дифференцированы с учетом специфики категорий обучаемых. Например, руководители и лица, ответственные за пожарную безопасность:

– пожароопасных производств;
– дошкольных учреждений и общеобразовательных школ;

¹ Далее – *Нормы пожарной безопасности*.

- организаций бытового обслуживания;
- организаций торговли, общественного питания, баз и складов;
- театрално-зрелищных и культурно-просветительских учреждений;
- учреждений (офисов) и т.д.

На практике, как правило, сформировать однородный по составу контингент не представляется возможным. В основном пожарно-технический минимум проводится в группах, в которых одновременно присутствуют различные категории обучаемых:

- при обучении в образовательных учреждениях – представители офисов, организаций бытового обслуживания, лечебных учреждений и т.д.;
- при обучении на предприятии – руководитель и главные специалисты различного профиля, руководители подразделений офисного, складского, производственного и иного назначения.

Аналогичная ситуация характерна при проведении обучения и по другим видам безопасности производственной деятельности. Например, в области охраны труда разработаны программы для девяти категорий слушателей и одна программа для групп смешанного состава [2].

Таким образом, представляется целесообразным разработку универсальной программы пожарно-технического минимума, адаптированной для неоднородного контингента слушателей. Исключение составляют отдельные категории работников, обучение которых следует проводить по специальным программам. Например, сварщики, киномеханики, работники, осуществляющие пожароопасные работы и т.д.

Анализ типовых программ обучения пожарно-техническому минимуму для руководителей и ответственных за пожарную безопасность позволяет выделить их общую тематику:

- основные нормативные документы, регламентирующие требования пожарной безопасности;
- организационные мероприятия по обеспечению пожарной безопасности;

- меры пожарной безопасности; автоматические средства обнаружения, извещения и тушения пожаров, первичные средства тушения пожаров;

– действия при возникновении пожара, вызов пожарной охраны;

– практическое занятие по эвакуации людей и работе с первичными средствами пожаротушения;

– зачет (проверка знаний пожарно-технического минимума).

Также можно сделать вывод, что в большинстве типовых программ обучения пожарно-техническому минимуму обращается внимание на обзор характерных пожаров и их причин, основные задачи профилактики пожаров и ее задачи. Представляется целесообразным формирование у слушателей общего представления о пожарной опасности веществ и материалов, зданий и сооружений.

Определенные вопросы вызывает структура содержания типовых учебных программ, в том числе разнообразие последовательности изложения тематики. Например, тема «Организационные основы обеспечения пожарной безопасности» должностными лицами пожаро- взрывоопасных и пожароопасных производств изучается в заключительной части курса, а слушателями большинства организаций и объектов иного назначения – в начальной стадии обучения.

Анализ деятельности организаций в области пожарной безопасности, выявляемых нарушений требований нормативных правовых актов, а также компетентности персонала позволяет выделить четыре основные проблемы.

Первая проблема. Слабые правовые знания и умения.

Значительная часть руководителей различного уровня и лиц, ответственных за пожарную безопасность, не могут назвать основные нормативные правовые акты в области пожарной безопасности, соблюдение требований которых они должны обеспечить. Кроме того, надо формировать не

только знания, но и выработать умения работы с правовыми нормами. То есть в основу должен быть положен подход: «читаю требование» – «анализирую требование» – «понимаю требование».

Правовая культура – это основа, на которой базируется организационная деятельность.

Вторая проблема. Низкий уровень организационной работы.

Безусловно, если на предприятии не разработаны качественные локальные нормативные акты, включая инструкции о мерах пожарной безопасности, формальное отношение к обучению, отсутствие контроля, то не может быть никакой речи о соблюдении требований пожарной безопасности. При этом важная роль в профилактической работе отводится делегированию должностным лицам конкретных полномочий, обязанностей и ответственности.

Третья проблема. Несоблюдение установленных требований вследствие пренебрежительного отношения к «культуре безопасности».

Это является, прежде всего, следствием наличия второй проблемы – низкого уровня организационной работы, а также незнание и непонимание ответственности, в том числе уголовного характера.

Четвертая проблема. Слабое представление о порядке действий при пожаре, что также является следствием пробелов и формальных подходов в организационной работе.

Таким образом, процесс обучения целесообразно направить на получение и (или) совершенствование следующих компетенций:

- способность свободно ориентироваться в системе правового регулирования и в основных нормативных правовых актах в области пожарной безопасности (К-1);
- способность принимать участие в проектировании организационных действий в области пожарной безопасности (К-2);
- готовность обеспечить соблюдение требований пожарной безопасности в организации (К-3);

- готовность обеспечить минимизацию ущерба при пожаре (безопасность людей и сохранность интеллектуальных и материальных ценностей) (К-4).

В результате обучения слушатель должен:

- знать:
 - основные законодательные и иные нормативные правовые акты в области пожарной безопасности (К-1);
 - права, обязанности и ответственность в области пожарной безопасности (К-1);
 - основные задачи пожарной профилактики на предприятии (К-1);
 - организационные основы обеспечения пожарной безопасности (К-2);
 - порядок обучения мерам пожарной безопасности работников организаций (К-2, К-3);
 - основы пожарной опасности веществ и материалов, классификации зданий и помещений по категориям взрывопожарной и пожарной опасности (К-3);
 - меры пожарной безопасности, направленные на предотвращение пожара в организации и минимизацию ущерба (К-3);
 - средства и системы противопожарной защиты (К-3, К-4);
 - опасные и вредные факторы пожара (К-4);
 - порядок действий работников организации при пожаре (К-4),
 - уметь:
 - пользоваться первичными средствами пожаротушения (К-4);
 - оказывать первую помощь пострадавшим от пожара (К-4),
 - владеть:
 - навыками разработки противопожарных мероприятий (К-2).
- На основе анализа выделенных проблем, формируемых знаний, умений и навыков, необходимых слушателям для выполнения обязанностей в области пожарной безопасности, преемственности изучаемых тем, а также содержания материала учебных курсов по различным направлениям безопасности производственной деятельности [3]

предлагается структурно-логическая схема универсальной учебной программы, то есть для групп смешанного состава (рис. 1). Продолжительность изучения тем в данной схеме приведена с учетом обобщения распределения времени в тематических планах, представленных в Нормах пожарной безопасности. Вместе с тем, анализ содержания учебного материала с учетом его адаптации к практической деятельности организаций в области пожарной безопасности позволяет сделать вывод о возможности сокращения продолжительности его изучения.

Анализ качества нормативных документов

Анализ содержания Норм пожарной безопасности показывает необходимость:

- совершенствования применения терминологии;
- устранения стилистических ошибок;
- исключения излишних требований;

– устранения неопределенностей и противоречий в требованиях.

Отсутствие единства терминологии проявляется, например, в таких сочетаниях:

- «противопожарный инструктаж» и «инструктаж по пожарной безопасности» (п. 10);
- «лицо, ответственное за пожарную безопасность» (п. 12), «работник, ответственный за обеспечение пожарной безопасности в организации» (п. 27), «лицо, ответственное за обеспечение пожарной безопасности в организации» (п. 29);
- «проверка знаний правил пожарной безопасности» (название раздела IV), «проверка знаний требований пожарной безопасности» (п. 41).

С учетом положений иных нормативных правовых актов (табл. 1) и их статуса предлагается применение терминов «противопожарный инструктаж», «лицо, ответственное за обеспечение пожарной безопасности», «проверка знаний требований пожарной безопасности».

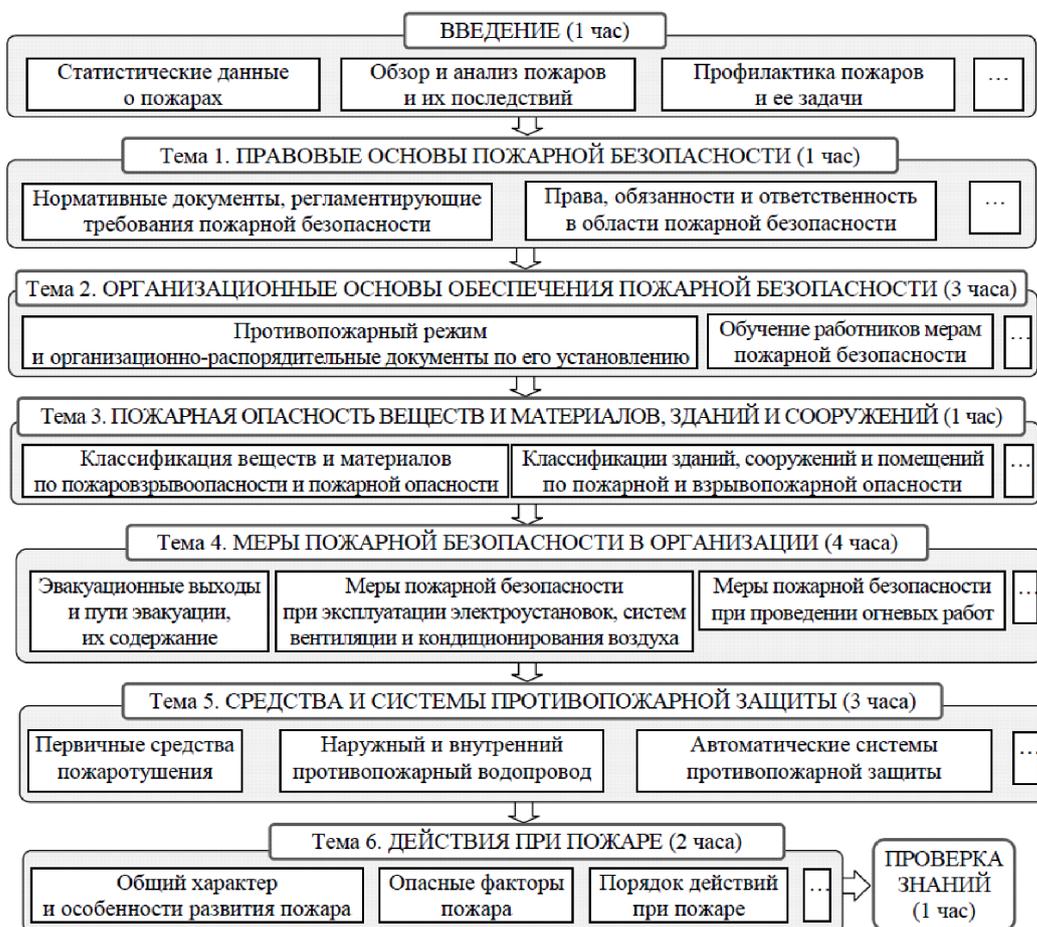


Рис. 1. Структурно-логическая схема учебной программы для групп смешанного состава

Таблица 1. Предложения по совершенствованию применения терминологии

<i>Предлагаемый термин</i>	<i>Основание (нормативный правовой акт)</i>	<i>Содержание требований нормативных правовых актов (примеры)</i>
Противопожарный инструктаж	Правила противопожарного режима в Российской Федерации, п.3.	п. 3. ... Обучение лиц мерам пожарной безопасности осуществляется путем проведения противопожарного инструктажа и прохождения пожарно-технического минимума.
Лицо, ответственное за обеспечение пожарной безопасности	Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. №69-ФЗ «О пожарной безопасности», ст. 38	ст. 38. Ответственность за нарушение требований пожарной безопасности в соответствии с действующим законодательством несут: ... лица, в установленном порядке назначенные ответственными за обеспечение пожарной безопасности ...
	Правила противопожарного режима в Российской Федерации, п.4.	п 4. Руководитель организации назначает лицо, ответственное за пожарную безопасность, которое обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности на объекте.
Проверка знаний требований пожарной безопасности	Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. №69-ФЗ «О пожарной безопасности», ст.1	Ст. 1. Требования пожарной безопасности – специальные условия социального и (или) технического характера, установленные в целях обеспечения пожарной безопасности законодательством Российской Федерации, нормативными документами или уполномоченным государственным органом.

Стилистические ошибки содержатся в пунктах 18, 26, 36 и 46 Норм пожарной безопасности.

Пункт 18. Неправильно указано наименование программы противопожарного инструктажа.

Пункт 26. В качестве одного из оснований проведения внепланового инструктажа приводится перерыв в работе более чем на 30 календарных дней, а для остальных работ – 60 календарных дней (для работ, к которым предъявляются дополнительные требования пожарной безопасности). Объективно, что следует поменять местами указанные числа.

Пункт 36. Установлено, что обучение пожарно-техническому минимуму с отрывом от производства проходят руководители и главные специалисты организации или лица, исполняющие их обязанности. Поэтому является избыточным дальнейшее перечисление аналогичных категорий обу-

чаемых. Например, руководителей первичных организаций добровольной пожарной охраны, руководителей загородных оздоровительных учреждений для детей и подростков.

Пункт 46. Дважды содержится основание для внеочередной проверки знаний требований пожарной безопасности работников при установлении (выявлении) нарушений требований пожарной безопасности. Соответственно в абзаце «после происшедших пожаров, ...» повторное основание следует исключить.

Излишние положения, необоснованно затрудняющие соблюдение требований к порядку обучения мерам пожарной безопасности, содержатся в пунктах 6, 13, 23, 53 Норм пожарной безопасности.

В соответствии с пунктом 6 противопожарный инструктаж проводится по специальным программам обучения мерам пожарной безопасности. Анализ раздела V

Норм пожарной безопасности показывает, что специальные программы ориентированы на обучение пожарно-техническому минимуму. Требования к программам проведения вводного и первичного противопожарных инструктажей установлены в пунктах 14 и 18. Примерный перечень вопросов проведения вводного и первичного противопожарного инструктажа представлен в приложении 2 к Нормам пожарной безопасности. Повторный противопожарный инструктаж проводится по программе первичного противопожарного инструктажа на рабочем месте (пункт 24). В отношении внепланового и целевого противопожарных инструктажей разработка программ, как правило, не представляется целесообразной, что подтверждается анализом правовых норм в других направлениях безопасности производственной деятельности.

Вызывает сомнение в реализуемости для многих предприятий выполнения требования по проведению вводного противопожарного инструктажа в специально оборудованном помещении (пункт 13).

На практике труднореализуемо планирование сроков проведения повторного противопожарного инструктажа в графике проведения занятий (пункт 23), так как при этом необходимо прогнозировать изменение штатной структуры, должностей и профессий работников.

В качестве одного из оснований внеочередной проверки знаний требований пожарной безопасности является утверждение новых нормативных правовых актов, содержащих требования пожарной безопасности, или внесение в них изменений (пункт 46). В данном контексте даже незначительные корректировки могут являться обоснованием необходимости прохождения работниками внеочередной проверки знаний, что негативно влияет на экономическую деятельность предприятий. Следовательно, данное основание внеочередной проверки знаний рационально либо исключить, или, по крайней мере, внести кор-

ректировку, что решение о необходимости ее проведения принимает исключительно руководитель организации или уполномоченное им лицо. Кроме того, информацию об изменениях в нормативно-правовой базе можно доводить до соответствующих категорий работников путем проведения внепланового инструктажа (пункт 26).

Представляется целесообразным исключить практику согласований, например, специальных программ, так как это затрудняет организацию обучения.

Неопределенности и противоречия в требованиях содержатся в пунктах 8, 12, 22, 36, 44, 46 Норм пожарной безопасности.

Пункт 8. Проведение противопожарного инструктажа включает в себя ознакомление работников организаций с:

- правилами содержания территории, зданий (сооружений) и помещений, в том числе ...;

- требованиями пожарной безопасности, исходя из специфики пожарной опасности технологических процессов, производств и объектов;

- мероприятиями по обеспечению пожарной безопасности при эксплуатации зданий (сооружений), оборудования, производстве пожароопасных работ;

- правилами применения открытого огня и проведения огневых работ.

Пункт следует исключить или в значительной степени изменить содержание, так как:

- формулировка «требования пожарной безопасности, исходя из специфики пожарной опасности технологических процессов, производств и объектов» включает и требования пожарной безопасности к территориям, зданиям, помещениям, оборудованию, их эксплуатации, производству пожароопасных работ и т.д.

- тематика вводного, первичного (повторного) противопожарного инструктажей определена в приложении 2 к Нормам пожарной безопасности;

- тематика внепланового и целевого противопожарных инструктажей определяется причиной их проведения.

В пункте 12 установлено, что вводный противопожарный инструктаж в организации проводится руководителем организации или лицом, ответственным за пожарную безопасность, назначенным приказом (распоряжением) руководителя организации.

Если речь идет о лице, ответственном за обеспечение пожарной безопасности организации, то на крупных предприятиях выполнение данного требования не представляется возможным в связи с возложением, как правило, данной обязанности на представителя высшего руководства.

Предлагается обязанность по проведению данного инструктажа возложить на руководителя (иное уполномоченное должностное лицо) организации.

Пункт 22. Рационально конкретизировать, что повторный противопожарный инструктаж проводится лицом, ответственным за обеспечение пожарной безопасности в подразделении, назначенным приказом (распоряжением) руководителя организации. Это следует из того, что данный инструктаж проводится по программе первичного противопожарного инструктажа. Соответственно обязанность по их проведению возлагается на одно должностное лицо. Также представляется целесообразным внести следующую корректировку: вместо «не реже одного раза в полугодие» указать «не реже одного раза в шесть месяцев».

Пункт 36. В данном пункте определено, что обучение пожарно-техническому минимуму с отрывом от производства проходят работники, ответственные за пожарную безопасность организаций и проведение противопожарного инструктажа. Следует уточнить, что это вводный противопожарный инструктаж. Так как иначе возникает противоречие. В соответствии с пунктом 39 работники, ответственные за обеспечение пожарной безопасности в подразделениях, могут проходить обучение непосредственно в своей организации, и на них на основании пункта 17 возлагается обязанность по проведению первичного противопожарного инструктажа.

В пункте 44 установлено, что квалификационная комиссия по проверке знаний требований пожарной безопасности состоит из председателя, заместителя (заместителей) председателя и членов комиссии, секретаря. Таким образом, данная комиссия должна быть образована минимум из четырех человек, что противоречит пункту 41. Кроме того, не понятен статус секретаря – является ли он членом комиссии или нет? Если да, то его функции возлагаются на одного из членов комиссии.

Предлагается следующая формулировка: квалификационная комиссия по проверке знаний требований пожарной безопасности состоит из председателя, заместителя (заместителей) председателя (в случае необходимости) и членов комиссии.

Выводы

1. Анализ статистики пожаров показывает, что их основные причины прямо или косвенно обусловлены «человеческим фактором». Гибель, травматизм и отравления людей при пожарах, как правило, связаны с нарушениями требований пожарной безопасности и отсутствием подготовки к действиям в экстремальных условиях. Следовательно, обучению мерам пожарной безопасности населения, в том числе и работников организаций, необходимо уделять повышенное внимание.

2. С вступлением в силу Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций» в значительной степени была рационализована структура, продолжительность и периодичность обучения. Вместе с тем, анализ содержания данного нормативного правового акта и практики проведения пожарно-технического минимума показывает необходимость дальнейшего совершенствования правового регулирования и методологии обучения мерам пожарной безопасности, особенно в отношении пожарно-технического минимума.

3. В Нормах пожарной безопасности специальные программы обучения пожарно-техническому минимуму диффе-

ренцированы с учетом специфики категорий обучаемых. На практике, как правило, сформировать однородный по составу контингент слушателей не представляется возможным. Таким образом, представляется целесообразным разработать универсальной программы пожарно-технического минимума, актуальной для групп смешанного состава.

4. Анализ деятельности организаций в области пожарной безопасности, выявляемых нарушений требований нормативных правовых актов, а также компетентности персонала позволяет выделить четыре основные проблемы:

- слабые правовые знания и умения;
- низкий уровень организационной работы;
- несоблюдение установленных требований;
- слабое представление о порядке действий при пожаре.

С учетом выделенных проблем пред-

ложены компетенции, знания и умения, на формирование которых рационально направить процесс обучения мерам пожарной безопасности.

5. На основе выделенных проблем, формируемых знаний, умений и навыков, необходимых слушателям для выполнения обязанностей в области пожарной безопасности, преемственности изучаемых тем, а также изучения содержания материала учебных курсов по различным направлениям безопасности производственной деятельности предложена структурно-логическая схема универсальной учебной программы пожарно-технического минимума.

6. Проведен анализ качества содержания Норм пожарной безопасности и разработаны предложения по уточнению терминологии, исключению излишних требований, устранению стилистических ошибок, неопределенностей и противоречий в требованиях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Нормы пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций». Утверждены приказом МЧС России от 12 декабря 2012 года № 645.

2. Примерные учебные планы обучения по охране труда работников организаций и Примерная программа обучения по охране труда работников организаций. Утверждены Первым заместителем Министра труда и социального развития Российской Федерации 17 мая 2004 года. Письмо Министерства труда и социального развития от 27 мая 2004 г. № 477-7.

3. Жилин О.И. Анализ и предложения по совершенствованию правового регулирования и методологии обучения работников организаций по охране труда // Охрана и экономика труда. 2014. № 4.

Оплата труда как индикатор социальной ответственности государства и бизнеса

УДК 331.2
ББК 67.405

МЕНЬШИКОВА О.И.,
гл. научный сотрудник-консультант
ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»,
д-р экон. наук, профессор

В статье рассматривается оплата труда наемных работников с точки зрения воспроизводственного подхода к оценке стоимости и цены рабочей силы, как способности к труду. Показана тесная взаимосвязь практики государственного и внутрифирменного регулирования заработной платы в России, определяющая границы социальной ответственности государства и бизнеса в отношении наемных работников. На основе анализа нефинансовой отчетности крупных российских компаний выявлены резервы повышения социальной ответственности бизнеса в системе управления персоналом.

Ключевые слова: воспроизводство рабочей силы, заработная плата, социальная ответственность, социальное партнерство, социальные стандарты

Высокая степень свободы предпринимателей в определении форм и методов оплаты труда наемных работников, а также предельно низкий уровень устанавливаемых государством минимальных гарантий в области заработной платы способствуют усилению диктата работодателей в данном вопросе и значительно затрудняют реализацию прав работников на достойную заработную плату.

Проблемный характер социально-трудовых отношений убедительно демонстрируют следующие статистические данные. На среднемесячную заработную плату, составившую в 2015 году 33981 руб., можно было приобрести 3,3 набора прожиточного минимума (ПМ) трудоспособного работника. Тогда как в 1990 году средняя заработная плата соответствовала 4,5 таким наборам, т.е. фактически была в 1,4 раза больше, чем сейчас. При этом минимальный размер

оплаты труда в 2015 году, составивший в среднегодовом исчислении 5965 руб. в месяц, составлял всего 57% величины прожиточного минимума трудоспособного работника (10455 руб.)¹.

Не восстановленные за годы реформ материальные возможности россиян подвергаются дальнейшему ценовому прессингу, усугубляются обострившейся в последние годы ситуацией в области занятости. В этих условиях одной из центральных задач является поддержание доходов населения и, прежде всего, трудоспособных граждан. И решение этой актуальной задачи во многом зависит как от государства, так и от предпринимательского сектора, социальная ответственность которого должна предусматривать не только реализацию корпоративных социальных программ, а и лежать в основе социально-трудовых отношений.

Рассчитано по: Россия в цифрах. 2016. Крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2016. С.117-120, 130..

Научно-практические основы определения стоимости и цены рабочей силы

По мнению многих исследователей наиболее корректным подходом к оценке рабочей силы, как способности к труду, является воспроизводственный подход, обоснованный представителями классической политической экономии. Например, К. Маркс, говоря о величине стоимости рабочей силы, указывал, что стоимость рабочей силы складывается из двух элементов: один из них чисто физический, другой – исторический или социальный. *Нижшая граница* стоимости рабочей силы определяется *физическим* элементом. Это значит, что рабочий класс, для того чтобы себя сохранять и воспроизводить, для того чтобы увековечить свое физическое существование, должен получать абсолютно необходимые для его жизни и размножения жизненные средства. Следовательно, *стоимость* этих необходимых жизненных средств образует нижшую границу *стоимости труда*. ... Кроме этого чисто физического элемента, стоимость труда определяется в каждой стране *традиционным уровнем жизни*. Этот уровень предполагает не только удовлетворение потребностей физической жизни, но и удовлетворение определенных потребностей, порожденных теми общественными условиями, в которых люди находятся и воспитываются [3, с.150].

Таким образом, по Марксу стоимость рабочей силы сводится к определенной стоимости жизненных средств. «Рабочая сила существует только как способность живого индивидуума. Производство рабочей силы предполагает, следовательно, существование последнего. Раз существование индивидуума дано, производство рабочей силы состоит в воспроизводстве самого индивидуума, в поддержании его жизни. Для поддержания своей жизни живой индивидуум нуждается в известной сумме жизненных средств. Таким образом, рабочее время, необходимое для производства рабочей силы, сводится к рабочему времени, необ-

ходимому для производства этих жизненных средств, или стоимость рабочей силы есть стоимость жизненных средств, необходимых для поддержания жизни ее владельца» [2].

Развивая положения классической политической экономии, современные исследователи предлагают различные варианты толкования категории «заработная плата», оставаясь, тем не менее, на позициях воспроизводственного подхода к оценке стоимости рабочей силы, учитывающей необходимость удовлетворения потребностей не только самого работника, а и членов его семьи. Так, в учебнике под редакцией П.В. Савченко и Ю.П. Кокина «Политика доходов и заработной платы» отмечается: «В общем виде исходной базой, определяющей размер оплаты труда на каждом этапе развития общества, являются затраты на воспроизводство рабочей силы, обеспечивающие признаваемый нормальным уровень потребления работников и членов их семей. Заработная плата формируется на этой основе с использованием механизма спроса и предложения» [9, с.28].

Толковый словарь «Социальная политика» под общей редакцией Н.А. Волгина дает определение заработной платы в привязке не только к стоимости рабочей силы, но и к экономическим результатам в определенной сфере деятельности, что приобретает особую актуальность в современных условиях. «Заработная плата, как форма стоимости, цены рабочей силы – это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятия. Данная формулировка в большей мере характерна лишь для сферы материального производства. По нашему мнению, и не следует стремиться дать единое определение сущности заработной платы для всех работников (например, бюджетных отраслей), так как это ведет к размыванию, выхолащиванию наи-

более важных, сущностных особенностей данной экономической категории» [12, с.130].

По сути, в самом общем виде стоимость и цена рабочей силы сводится к цене средств существования наемного работника и его семьи. Средства существования подразумевают средства, необходимые для обеспечения жизнедеятельности, поддержания работоспособности и удовлетворения его материальных и духовных потребностей. Нижняя граница стоимости рабочей силы определяет минимальный потребительский бюджет в его денежном эквиваленте, ниже этой границы рабочая сила деградирует и разрушается.

Однако с точки зрения практической значимости использования понятия стоимости и цены рабочей силы применительно к условиям рыночной экономики необходимо также учитывать его расширительную трактовку. Наиболее убедительно различные аспекты рассмотрения стоимости и цены рабочей силы представлены в работе В.Д. Ракоти, который отмечает, что при анализе содержания цены рабочей силы выясняется, что она имеет разные значения. Цена рабочей силы включает заработную плату работника, стоимость полностью или частично бесплатных услуг, предоставляемых работодателями, оплачиваемый отпуск и другие льготы. Для работодателя стоимость рабочей силы дороже, поскольку в ее величину к цене рабочей силы применительно к работнику дополнительно включаются затраты работодателя по созданию необходимых условий труда, осуществлению мероприятий по охране труда и технике безопасности, а также расходы по уплате налогов на фонд оплаты труда и обязательные платежи в государственные внебюджетные фонды. Для государства на федеральном и региональном уровнях стоимость рабочей силы представляет собой консолидированные расходы на образование, медицину, выплату пособий на детей и инвалидам, подготовку и переподготовку кадров, строительства муниципального

жилья и объектов социально-культурной сферы и другие выплаты из федерального и региональных бюджетов и фондов. Необходимо видеть, что указанные различия в цене рабочей силы диктуются разными целями ее применения. Цена труда наемного работника находит свое применение при заключении трудового контракта, подписав который работник может планировать свое благосостояние. Стоимость рабочей силы для работодателя нужна при расчете себестоимости продукции и оказываемых услуг, чтобы, в конечном счете, знать получаемую прибыль. На государственном уровне цена рабочей силы используется при определении потребности в средствах для воспроизводства населения, особенно его трудоспособной части, и расчете миграционных потоков и приема переселенцев [10, с. 29].

Разделяя вышеизложенную точку зрения, подчеркнем, что для целей настоящего исследования важен, прежде всего, первый аспект рассмотрения стоимости рабочей силы, выступающий на поверхности явлений в форме заработной платы работников. В этой связи следует отметить, что опыт стран с развитой рыночной экономикой свидетельствует о том, что стоимость рабочей силы имеет тенденцию к росту. Это объясняется тем, что темпы роста стоимости рабочей силы через включение в нее массы стоимости новых товаров и услуг значительно больше, чем темпы снижения ее вследствие уменьшения стоимости предметов потребления под влиянием повышения производительности труда.

Уровень и структура расходов на воспроизводство рабочей силы в различных странах обуславливаются историческими, социально-экономическими, природно-климатическими и другими особенностями. Степень удовлетворения основных потребностей, связанных с воспроизводством рабочей силы, относительно других стран или научно-обоснованных нормативов, относится к важнейшим характеристикам социально-экономического развития той или иной страны. Проблема обеспечения кон-

кретных потребностей воспроизводства рабочей силы (в питании, жилье, образовании, здравоохранении и т.п.) состоит в том, чтобы установить их размеры, затем определить источники возмещения расходов на них.

Заработная плата в механизме возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы

Механизм возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы устанавливает основные статьи расходов на воспроизводство рабочей силы, источники их финансирования, конкретные формы возмещения затрат на рабочую силу, методы и уровни их регулирования. При этом в зависимости от того, с каких позиций – общества в целом

(государства), работодателя (нанимателя) или самого работника рассматривается процесс воспроизводства рабочей силы, затраты на эти цели и источники их возмещения будут различны. Таким образом, следует исходить из трехзвенной модели воспроизводства рабочей силы, реализуемой на протяжении всего жизненного цикла работника. Такая модель, помимо фиксации отдельных составляющих (источников), за счет которых осуществляется удовлетворение потребностей работников и членов их семей, устанавливает некое соотношение между ними, определяя тем самым степень участия государства, работодателей и самого работника в обеспечении необходимого фонда жизненных средств [4, с.67–68].

Таблица 1. Источники формирования фонда жизненных средств наемных работников применительно к условиям современной России

<i>Основные «звенья» воспроизводственной модели</i>	<i>Элементы затрат на рабочую силу в разных «звеньях», за счет которых формируется фонд жизненных средств</i>	<i>Источники возмещения затрат на рабочую силу</i>	<i>Основные механизмы регулирования</i>
ГОСУДАРСТВО	Установление нижней границы оплаты труда – минимальный размер оплаты труда (МРОТ) Вклад государства в формирование внебюджетных социальных фондов. Денежная оценка социальных гарантий, льгот и компенсаций работникам и членам их семей. Расходы государства как работодателя (если оно является таковым)	Бюджеты разных уровней	Действующее законодательство
РАБОТОДАТЕЛИ	Оплата труда наемных работников (включая все вознаграждения в денежной и натуральной форме и отчисления в государственные внебюджетные фонды). Денежная оценка бесплатных или частично платных услуг, льгот и других выплат, которые производит работодатель в пользу работника и членов его семьи.	Доход предприятия	Действующее законодательство; Коллективно-договорное регулирование; Соотношение спроса и предложения на рынке труда и т.п. рыночные регуляторы

Основные «звенья» воспроизводственной модели	Элементы затрат на рабочую силу в разных «звеньях», за счет которых формируется фонд жизненных средств	Источники возмещения затрат на рабочую силу	Основные механизмы регулирования
РАБОТНИКИ	Заработная плата. Денежная оценка бесплатных услуг, компенсаций и льгот со стороны государства и работодателя. Страховые выплаты (обязательное медицинское, социальное страхование, страхование в случае наступления безработицы и т.п.)	Индивидуальный доход. Бюджеты разных уровней. Доход предприятия	Действующее законодательство; Коллективно-договорное регулирование; Соотношение спроса и предложения на рынке труда и т.п. рыночные регуляторы

Как видно из приведенной таблицы, в наиболее полном виде понятие *цена рабочей силы* раскрывается на уровне работника, т.к. здесь представлены совокупные затраты на воспроизводство рабочей силы. При этом в составе совокупных затрат, а значит и в цене рабочей силы основное место занимает прямая заработная плата - вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работнику в соответствии с количеством и качеством его труда по установленным нормам в единицу времени (час, день, неделя, месяц). На поверхности отношений между работодателем и работником прямая заработная плата выступает в виде ставки заработной платы или цены труда. Именно эта составляющая цены рабочей силы является основополагающей в рыночной экономике.

Рассматривая с учетом всего вышеизложенного сущность понятия «заработная плата», прежде всего, следует иметь в виду, что оно используется применительно к лицам, работающим по найму и получающим за свой труд вознаграждение в заранее оговоренном размере.

Заработная плата есть элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Вместе с тем для работодателя, который покупает ресурс труда для использования его в качестве одного из факторов производства, оплата труда наемных работников является

одним из элементов издержек производства.

Естественно, работодатели, стремясь к снижению издержек производства, не заинтересованы в увеличении расходов на заработную плату и пытаются эти расходы снизить. Противовесом такой тенденции кроме государственного минимума заработной платы служит деятельность, осуществляемая профессиональными союзами в рамках коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства через систему коллективных договоров и соглашений, являющихся основным инструментом децентрализованного регулирования заработной платы.

Заработная плата и социальная ответственность

Термин «социальная ответственность» достаточно многообразен. Этот термин применим к любому экономическому субъекту и отражает характер его взаимодействия с обществом. В трудовой сфере социальная ответственность проявляется главным образом в отношениях между работодателями и работниками. Вектор этих отношений формируется в рамках государственной социальной политики, понимаемой в широком смысле, т.е. направленной не только на реализацию всевозможных социальных проектов и программ, а и на обеспечение нормальной жизнедеятельности главной

производительной силы общества – наемных работников. В этой связи заработная плата, как основной источник жизненных средств, является главным индикатором социальной ответственности государства и бизнеса.

В современных условиях, как известно, единственной государственной гарантией в области оплаты труда является минимальный размер оплаты труда, устанавливаемый Федеральным законом Российской Федерации.

Таблица 2. Соотношение минимального размера оплаты труда и величины прожиточного минимума трудоспособного работника

	1992	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в среднегодовом исчислении, руб. (1992 г. – тыс. руб.)	0,7	107,8	746,7	4330	4471	4611	5205	5554	5965
Величина прожиточного минимума (ПМ) трудоспособного работника в среднем на одного работника, руб. в месяц (1992 г. – тыс. руб.)	2,1	1320	3255	6138	6878	7049	7871	8683	10455
Соотношение МРОТ и ПМ, процентов	33,3	8,2	22,9	70,5	65,0	65,4	66,1	64,0	57,1

Источник: [11, с. 120, 216-217].

Как видно из таблицы 2, государственная минимальная гарантия по оплате труда на федеральном уровне – МРОТ уже на протяжении более чем 20-ти лет практически не «работает» должным образом и выполняет лишь информативную роль, показывая насколько эта гарантия по своему размеру отстает от самого что ни на есть минимального социального стандарта – прожиточного минимума трудоспособного работника. И это отставание в последние годы становится все более ощутимым. По данным за 2015 год МРОТ составил всего 57,1% от величины прожиточного минимума, т.е. его размер почти в 2 раза ниже ПМ трудоспособного работника. И тенденция снижения соотношения МРОТ и ПМ, наметившаяся с 2011 года, приобрела за последние 5 лет устойчивый характер. И тот факт, что с 1 июля 2016 года федеральный МРОТ возрос до 7500 руб. в месяц (в соответствии с Федеральным законом от 2 июня 2016 г. №164-ФЗ), не сильно изменяет ситуацию, т.к. прожиточный минимум трудоспособного работника за этот период также увеличился до 10722 руб. (Постановление правительства РФ №822 от 06.09.2016 г.). Хотя справедливости ради следует отметить,

что соотношение между МРОТ и ПМ по состоянию на 2 квартал 2016 г. поднялось до 69,9%, почти достигнув уровня 2010 года. Однако считать это большим достижением было бы кощунственным по отношению к трем миллионам работников, которые имеют начисленную заработную плату ниже прожиточного минимума. А это более 10 процентов от общей численности работников организаций (см. таблицу 3).

При этом выборочные обследования Росстата показывают, что в настоящее время 63,9% работников имеют начисленную заработную плату ниже 3-х прожиточных минимумов

Оценивая эти данные необходимо учитывать, что реальный прожиточный минимум в России гораздо выше официально установленного. И если говорить о приближении уровня прожиточного минимума к современным реалиям, то в него надо включать затраты на жилье и доступ к телекоммуникационным и информационным ресурсам, пересмотреть нормативы на одежду и пр. Даже грубая оценка всего этого показывает, что он должен быть увеличен минимум в 2,5-3 раза [16, с. 6]. Таким образом, если учесть, что реальный прожиточный минимум

Таблица 3. Численность работников организаций по размерам начисленной заработной платы (в пересчете на величину прожиточного минимума трудоспособного населения) в 2015 году по данным выборочного обследования за апрель в процентах

	Удельный вес численности работников, заработная плата которых начислена на уровне					
	ниже величины прожиточного минимума	от 1 до 2 прожиточных минимумов	от 2 до 3 прожиточных минимумов	от 3 до 4 прожиточных минимумов	от 4 до 5 прожиточных минимумов	более 5 прожиточных минимумов
Всего по экономике	10,7	28,5	24,7	14,9	8,3	13,0

Источник: [15, с. 255].

в 2-3 раза выше официально установленного, то масштаб бедности трудоспособного населения России можно зачислить в ранг социальной катастрофы, т.к. более половины трудоспособных оказываются просто за чертой бедности.

Корень проблемы заключается в том, что тот минимальный государственный стандарт оплаты труда, каковым является МРОТ в нынешних границах даже с учетом некоторой региональной дифференциации этого показателя, не может быть реальным ориентиром для работодателей, так как от того, сколь высоким будет данный социальный стандарт, зависит «планка» тех гарантий и обязательств, которые готов выполнить наниматель рабочей силы по отношению к работнику в дополнение к государственным гарантиям. Таким образом, возникает эффект «замкнутого круга», который очень наглядно проявляется в сфере оплаты труда. Работодатель, формально выполняя требование закона и устанавливая минимальный размер оплаты труда в организации не ниже принятого федеральным законом МРОТ, имеет полное юридическое право держать этот уровень в минимально допустимых пределах, что он и делает, многократно занижая тем самым цену труда. В свою очередь работники, в большинстве своем вынужденные подчиняться диктату работодателей, не ориентированы на повышение результативности труда, от чего, в конечном счете, проигрывают не только сами наниматели рабочей силы, но и эконо-

мика в целом. Таким образом, «выигрыш» на экономии издержек производства за счет занижения цены труда оборачивается «проигрышем» на экономическом результате, не говоря уже о социальных последствиях реализации подобной стратегии.

Правовая дозволенность такого экономического поведения позволяет менеджменту российского бизнеса и собственникам предприятий использовать необоснованно большие объемы средств из полученного дохода и прибыли в своих личных или узко корпоративных интересах. Тем самым субъективно создаются условия для получения наемными работниками крайне низких заработков, а также для прогрессирующей бедности и нищеты в обществе.

С теоретической и логической точек зрения в социальном государстве, каковым в соответствии с Конституцией является Российская Федерация, бизнес тоже должен быть социально ответственным. Это означает заинтересованность бизнеса не только в финансово-экономическом, но и в социальном развитии своих предприятий, то есть материальном благополучии персонала, его здоровье, охране труда и окружающей среды, повышении образовательного уровня работников и т.д. Это означает заинтересованность бизнеса и его ответственность за решение социальных проблем, за уровень и качество жизни наемных работников.

Вопросы корпоративной социальной ответственности сегодня обсуждаются не только в этической плоскости, но и в более

широком контексте конкурентоспособной экономики и устойчивого социально-экономического развития общества, эффективного и бережного использования природных ресурсов, повышения качества человеческого потенциала и условий жизни.

В России в 2011–2013 гг. появилось несколько важных документов, имеющих отношение к ответственной деловой практике. Принят новый стандарт ГОСТ Р ИСО 26000:2012 «Руководство по социальной ответственности», утвержденный Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии 29 ноября 2012 г. № 1611-ст. Стандарт введен в действие 15 марта 2013 г. Документ идентичен международному стандарту ISO 26000:2010 Guidance on Social Responsibility и нацеливает на интеграцию принципов социальной ответственности (прозрачность, подотчетность, этичность поведения и пр.) в бизнес-процессы во всех областях деятельности и на всех уровнях управления.

В помощь компаниям разработан методический инструмент – Рекомендации Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) по проведению самооценки на предмет соответствия принципам, содержащимся в российском Стандарте. В результате его применения компании могут дать обоснованный ответ на вопрос о соответствии представлений компании в области социальной ответственности признанным в мире концепциям; определить «области развития»; уточнить содержание и форматы коммуникации о стратегии и практике социальной ответственности для заинтересованных сторон.

Исследование материалов публичной корпоративной отчетности, проведенное специалистами Европейского университета в Санкт-Петербурге и Центра корпоративной социальной ответственности и нефинансовой отчетности РСПП, подтвердило, что распространение представлений о корпоративной социальной ответственности (КСО) как об органической составляющей ведения бизнеса постепенно меняет

структуру деловой информации, которая представляется компаниями внешнему обществу. Крупные российские компании сегодня довольно активно дополняют традиционную финансовую отчетность социальными и экологическими показателями, раскрывают подходы к управлению социальной активностью. КСО часто становится в ряд стратегических приоритетов российских компаний наряду с производственной и финансовой эффективностью [5, с.27].

По состоянию на начало 2015 г. в Национальный регистр корпоративных нефинансовых отчетов РСПП внесена 151 компания, которая выпустила в период с 2000 по 2014 г. 561 соответствующий отчет, включая: экологические отчеты – 51, социальные отчеты – 248, отчеты в области устойчивого развития – 181, интегрированные отчеты – 60, отраслевые отчеты – 22. Активность включения показателей КСО в круг данных, которые используются для отчета об успешности бизнеса, заметно различается по отраслям. Наиболее активны в представлении себя как социально ответственных корпораций компании электроэнергетики, нефтегазового сектора, металлургии и химической отрасли. В этих отраслях достаточно широко используют международно признанные подходы и стандарты раскрытия информации о КСО. Наименьший уровень прозрачности демонстрируют отрасли транспорта, торговли и пищевой промышленности [5, с. 64].

Более подробный анализ корпоративных нефинансовых отчетов даже в тех отраслях, которые считаются, наиболее социально ответственными, показывает, что вопросы оплаты труда отражаются в них недостаточно полно, а в большинстве случаев просто вуалируются. Стандартная схема, по которой, как правило, составляются социальные отчеты, включает такие разделы как: Безопасность труда; Социальная поддержка работников; Обучение и развитие компетенций сотрудников; Занятость; Поддержка коренных малочисленных народов; Программы для территорий присутствия и некоторые другие.

Ниже приведены выдержки из некоторых наиболее содержательных с точки зрения отражения вопросов оплаты труда документов нефинансовой отчетности российских компаний, опубликованных в 2015 году.

ОАО «НК «Роснефть»

В 2014 году сумма расходов социального характера, льготных выплат и разовых премий, входящих в ФЗП, на одного сотрудника составила 39,2 тыс. рублей. В ходе работы над проектом единой системы оплаты труда, разработка которой была начата в 2013 году, было принято решение о ее дифференциации по основным производственным блокам. В частности, в 2014 году для повышения мотивации и ответственности работников за результаты своего труда внедрена унифицированная целевая концепция системы ежемесячного премирования работников обществ блока «Нефтепереработка и нефтехимия». В дальнейшем схожие системы будут разработаны и для других производственных блоков Компании с учетом специфики производственных процессов. Повышение эффективности и производительности труда во всех сферах деятельности является одним из ключевых приоритетов Компании.

Для его реализации начаты разработка и утверждение метрик производительности труда по всем основным бизнес-направлениям деятельности Компании. В 2014 году утверждены соответствующие показатели по типовым обществам нефтегазодобычи, нефтепереработки и нефтепродуктообеспечения. В соответствии с требованиями законодательства РФ и коллективных договоров дочерних обществ в ОАО «НК «Роснефть» проводится ежегодная индексация заработной платы работников. 1 апреля 2014 года повышение заработных плат составило 5%. Дополнительно в целях повышения привлекательности Компании как работодателя, а также с целью поддержания уровня оплаты труда работников на конкурентном уровне, в ряде регионов проводится дополнительное адресное увеличение заработных плат отдельным категориям работников. В результате в от-

четном периоде среднемесячная заработная плата по всем дочерним обществам Компании составила 64 933 рубля и в большинстве дочерних обществ традиционно превысила среднюю заработную плату в соответствующих регионах. 1 апреля 2015 года проведена плановая индексация заработной платы в дочерних обществах в размере 7,5%. В рамках реализации значимых для Компании проектов для привлечения высококвалифицированных специалистов разрабатываются специальные компенсационные пакеты. В 2014 году такие пакеты были разработаны для сотрудников, работающих на международных проектах, с учетом законодательства соответствующих стран [7, с.80-81].

ОАО «Лукойл»

Система управления персоналом в Группе «ЛУКОЙЛ» определяется Политикой управления персоналом, Социальным кодексом, а также Функциональной стратегией управления персоналом. Политика управления персоналом основана на устойчивой корпоративной культуре и системе корпоративных ценностей и обуславливает меры, направленные на:

- мотивацию работников к достижению целей, намеченных в стратегии Компании;
- определение критериев по оценке степени достижения целей;
- вознаграждение и поощрение сотрудников.

Главная задача Политики управления персоналом заключается в создании такой системы управления кадрами, при которой Компания будет иметь стабильный статус «предпочтительного работодателя» на рынке труда.

Социальный кодекс определяет принципы социальной ответственности Компании в сфере трудовых отношений (включая вопросы льгот и гарантий для работников) и системы отношений Компании и общества.

Система мотивации работников направлена на достижение общекорпоративных целей, взаимосвязана с системой ключевых показателей деятельности и создает дополнительную заинтересованность работ-

ников в повышении эффективности общей работы. Ключевыми аспектами при этом являются повышение стоимости активов Группы «ЛУКОЙЛ» и постоянное улучшение результатов деятельности. Компания стремится к достижению оптимального сочетания показателей эффективности, стараясь найти баланс между результатами в краткосрочном и долгосрочном периоде, оценкой результатов отдельных сотрудников и Компании в целом, показателями финансовой и операционной деятельности.

Политика оплаты труда строится на принципах единства, прозрачности, объективности и конкурентоспособности заработной платы, ее регулярной индексации на основе индекса потребительских цен и периодического повышения, сопровождающего рост производительности труда. В Компании действует программа долгосрочного стимулирования, направленная на создание стимулов, способствующих росту прибыли, повышению капитализации и инвестиционной привлекательности Компании, привлечению и удержанию высококвалифицированных работников.

Постоянный мониторинг рынка труда позволяет Компании своевременно реагировать на изменения размера заработной платы в регионах присутствия с тем, чтобы обеспечить ее конкурентоспособный уровень. Проводится регулярный анализ уровня инфляции и изменения покупательной способности заработной платы, по результатам анализа своевременно принимаются управленческие решения. В 2013 году проведена индексация заработной платы в размере 7,4%, в 2014 году – в размере 5,6%. Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего первого разряда в 2013–2014 годах составил 8731 рубль (на уровне величины прожиточного минимума трудоспособного населения по состоянию на III квартал 2014 года) [8, с.43-46].

Акционерная компания «АЛРОСА»

Оплата труда по Группе АЛРОСА в 2014 году увеличилась по отношению к 2013 году на 4,1%, к 2010 году – на 86,2 %. Широкий социальный пакет, предоставляемый

сотрудникам, подразумевает главным образом выплаты социального характера по установленным в компании формам адресной социальной поддержки, сумма которых в 2014 году за счет прибыли составила 880,2 млн. рублей. Среди наиболее крупных выплат:

- оплата стоимости путевок на лечение и отдых работникам и членам их семей;
- оплата проезда и провоза багажа работникам и членам их семей;
- оплата стоимости медицинских услуг и проезда на лечение;
- оплата стоимости новогодних подарков детям, подарков новорожденным;
- выплаты работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до трех лет;
- компенсации процентов по кредиту;
- материальная помощь работникам (в том числе в случае смерти членов семьи или семье умершего работника);
- пенсионные взносы на именные счета в негосударственный пенсионный фонд и т. п. [13, с.61].

ОАО «Казаньоргсинтез»

Компания осуществляет своевременную выплату работникам достойного и справедливого вознаграждения за труд и является конкурентоспособным на рынке труда по заработной плате, мотивации, условиям профессионального развития.

В соответствии с Положением «Об организации оплаты труда работников ОАО «Казаньоргсинтез» в Обществе действует 18-разрядная тарифная система оплаты труда. Тарифные коэффициенты, соответствующие каждому разряду, упорядочивают соотношение в размерах оплаты труда в зависимости от сложности работ и квалификации работников. Тарифная система оплаты труда исключает дискриминацию в оплате труда по каким-либо признакам – гендерным, возрастным и др.

В соответствии с Коллективным договором на 2014–2016 годы Компания гарантирует своим работникам оплату труда не ниже стоимостной величины прожиточного минимума для трудоспособного населения по Республике Татарстан, а также

оплату труда работников с учетом компенсационных и стимулирующих выплат не ниже стоимостной величины минимального потребительского бюджета на члена типовой семьи по Республике Татарстан.

В целях материального стимулирования работников и закрепления квалифицированных кадров на производстве рабочим промышленно-производственного персонала присваиваются категории оплаты труда в зависимости от индивидуальных показателей трудовой деятельности, качества и стажа работы с установлением надбавок за высокое профессиональное мастерство в размере от 5 до 15 %.

Также устанавливаются персональные оклады высококвалифицированным рабочим, занятым на ответственных и сложных участках работы, изготовлением сложной продукции на универсальном, уникальном оборудовании, а также занятым на работах, являющихся технически новыми для данного производства.

Рост среднемесячной заработной платы в 2014 году по отношению к 2013 году был обусловлен увеличением тарифных ставок и окладов работникам Общества с 01.01.2014 г. и ростом размера премии по результатам работы за месяц с 01.07.2014 г.

Основной формой материальной заинтересованности и стимулирования работников в достижении высоких производственных и финансово-экономических показателей является премирование персонала в соответствии с «Положением о премировании работников за основные результаты хозяйственной деятельности акционерного общества по результатам работы за месяц».

В целях обеспечения конкурентоспособности на рынке труда ОАО «Казаньоргсинтез» регулярно проводит сравнение уровня заработной платы с ведущими компаниями химического и нефтехимического комплекса [6, с.100-101].

ОАО «МРСК Центра и Приволжья»

Политика межрегиональной распределительной сетевой компании Центра и Приволжья в области оплаты труда и моти-

вации персонала направлена на создание условий, обеспечивающих рост производительности труда, вовлеченности, стимулирование работников к профессиональному росту. Основные положения системы оплаты труда закреплены Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике Российской Федерации, Коллективным договором компании, локальными нормативными актами Общества.

При реализации политики в области мотивации персонала Общество руководствуется нормами российского и международного законодательства, запрещающего любые формы принудительного труда и дискриминации, и стремится создать для всех сотрудников благоприятные условия работы, атмосферу сотрудничества, предоставляет всем своим сотрудникам равные права и возможности для профессионального развития и карьерного роста независимо от пола, возраста, национальности, религиозных и политических взглядов и убеждений. Компания признает право своих работников на достойные условия труда, защиту от профессиональных рисков, объединение в профессиональные союзы и отстаивание своих интересов путем проведения коллективных переговоров.

Система оплаты труда построена на принципах единообразия и прозрачности, равной оплаты за труд равной ценности, определяемой уровнем квалификации каждого работника, сложностью выполняемых работ, количеством и качеством затрачиваемого труда.

Заработная плата всех работников Общества состоит из фиксированной части, включающей должностной оклад (тарифную ставку), доплаты и надбавки, а также премиальной части. В систему установления должностных окладов (тарифных ставок) заложен принцип разграничения работ и функций, выполняемых специалистами и линейными руководителями, по масштабности, сложности, требованиям к квалификации работников, степени ответственности. Повышение должностных окладов производится на основании оцен-

ки профессиональных качества работников с применением прозрачных, понятных работнику критериев.

Система премирования основана на ключевых показателях эффективности (KPI), которые отражают цели, стоящие перед компанией, и каскадированы на всех работников Общества. Показатели премирования производственного персонала и специалистов завязаны на выполнение текущих задач, в то время как премирование руководителей высшего и среднего звена завязано на достижение средне- и долгосрочных целей компании. Сбалансированная система показателей эффективности позволяет осуществлять согласованные действия всем подразделениям Общества, а распределение долей между показателями премирования дает возможность определять приоритетность задач, стоящих перед персоналом.

Ко всем работникам Общества применяются единые критерии установления должностных окладов, доплат и надбавок, а также базовые размеры премий, не зависящие от пола, возраста, национальности, религиозных и политических взглядов и убеждений. Реализация политики в области мотивации персонала осуществляется, с одной стороны, с учетом необходимости привлечения и удержания высококвалифицированных работников, стимулирования работников к повышению производительности труда, а с другой стороны, с учетом текущей экономической ситуации в стране, интересов общества и потребителей, предполагающих снижение затрат на персонал посредством повышения эффективности работы компании.

Ежегодный прирост средней заработной платы обеспечивается индексацией заработной платы производственному персоналу 1 раз в полгода на величину фактического индекса потребительских цен в Российской Федерации.

Коэффициент отношения средней заработной платы по Обществу к средней заработной плате по регионам присутствия (по крупным и средним предприятиям) со-

ставлял в 2012 году – 1,58, в 2013 году – 1,49, в 2014 году – 1,46. Несмотря на наметившуюся тенденцию по сокращению разрыва между уровнем заработной платы в филиалах Общества и регионах присутствия, проводимая Обществом политика в области оплаты труда в Обществе позволяет удерживать уровень заработной платы в компании на конкурентоспособном уровне.

Помимо стабильной заработной платы, работникам предоставляется полный пакет социальных льгот и гарантий, предусмотренный Коллективным договором между работниками и работодателем ОАО «МРСК Центра и Приволжья», проводятся различные социально-оздоровительные, спортивные и прочие культурные мероприятия, объединяющие персонал всего Общества [14, с.56-58].

Таким образом, практика показывает, что даже в самых социально-ориентированных компаниях проблемы оплаты труда основного персонала не рассматриваются в качестве приоритетной задачи в интересах развития бизнеса. Политика заработной платы строится в основном на подтягивании ее размера до конкурентоспособного уровня, обеспечиваемого за счет превышения размеров заработной платы в определенных компаниях над средней заработной платой, сложившейся в регионах присутствия. А с точки зрения минимальных гарантий оплаты труда ничего нового крупные компании не привносят – в основе лежит тот самый, сильно заниженный прожиточный минимум.

Решение проблемы видится в «трипартизме» – объединении усилий государства, бизнес-сообщества и работников на основе гармонизации их интересов в процессе достижения основных экономических и социальных целей на принципах социального партнерства. Прежде всего, необходимо найти баланс интересов между работниками и работодателями. В теоретическом плане речь идет о том, чтобы экономически ответственный по своей природе бизнес, заинтересованный в прибыли и сверхдоходах, стал еще и социально ответственным,

то есть заинтересованным в решении социальных вопросов, волнующих наемных работников. И наоборот, социально ответственные наемные работники (заинтересованные в максимальном решении своих социальных проблем) должны стать экономически ответственными, заинтересованными в финансово-экономических результатах предприятий, на которых они трудятся. Это и должно лежать в основе применяемых систем мотивации и стимулирования труда. Механизмы формирования фондов оплаты труда предприятий, во-первых, должны жестко зависеть от конечных результатов работы организаций, а во-вторых, существенно влиять на размер заработной платы персонала. К сожалению, как показывает практика, ни первого, ни второго в настоящее время реально не прослеживается. При этом ни в коей мере нельзя исключать роль государства, в интересах которого более высокое достижение как экономических, так и социальных результатов развития общества.

И эта роль заключается главным образом в установлении четких «правил игры», беспрекословное следование которым будет выгодно всем.

На примере государственного регулирования минимального размера оплаты труда и установления не соответствующего реальным потребностям социального стандарта – в разы заниженного прожиточного минимума вполне очевидно, что такие «правила игры» выгоды только одной стороне социального партнерства – работодателям. Следовательно, новый импульс дальнейшему развитию социально-трудовых отношений в направлении повышения социальной ответственности бизнеса и экономической ответственности работников должно дать государство. И первостепенное значение в данном вопросе принадлежит оплате труда, основное предназначение которой в условиях рыночной экономики – обеспечивать нормальное воспроизводство рабочей силы во всех ее проявлениях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 2 июня 2016 г. №164-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».
2. Маркс К. Капитал. Т.1. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://libelli.ru/works/kapital/1_4_3.htm (дата обращения 12.09.16).
3. Маркс К., Энгельс Ф., Соч. 2-е изд. Т.16. – М.: Государственное издательство политической литературы. 1960. – 840 с.
4. Меньшикова О.И. Наемный труд и его оплата: социально-экономический аспект. М., 2000. – 286 с.
5. Ответственная деловая практика в зеркале отчетности. Аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов: 2012–2014 годы выпуска. Л.В. Аленичева, Е.Н. Феоктистова, Н.В. Хонякова, М.Н. Озерянская, Г.А. Копылова. – М.: РСПП, 2015. 136 с.
6. Отчет об устойчивом развитии ОАО «Казаньоргсинтез» за 2014 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.kazanorgsintez.ru> (дата обращения 24.03.16).
7. Отчет в области устойчивого развития открытого акционерного общества «НК Роснефть» за 2014 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rosneft.ru> (дата обращения 24.03.16)
8. Отчет о деятельности в области устойчивого развития на территории Российской Федерации ОАО «Лукойл» за 2013-2014 гг. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.lukoil.ru> (дата обращения 24.03.16).
9. Политика доходов и заработной платы: Учебник / Под ред. П.В. Савченко и Ю.П. Кокина. – М.: Юрист, 2000. – 456 с.
10. Ракоти В.Д. Заработная плата и предпринимательский доход. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 224 с.
11. Россия в цифрах. 2016. Крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2016. – 543 с.
12. Социальная политика: Толковый словарь. Издание второе, доработанное / Общ. ред. д.э.н., проф. Н.А. Волгин. – М.: Изд-во РАГС, 2002. – 456 с.
13. Социально-экологический отчет Акционерной компании «АЛРОСА» за 2014. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.alrosa.ru> (дата обращения 24.03.16).
14. Социальный отчет ОАО «МРСК Центра и Приволжья» за 2013-2014 гг. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.mrsk-cp.ru> (дата обращения 24.03.16).
15. Труд и занятость в России. 2015: Стат.сб./Росстат. – М., 2015. – 274 с.
16. Шевяков А.Ю. Неравенство доходов как фактор экономической и демографической динамики: монография. – М.: ИСЭПН РАН, 2010. – 43 с.

Стандартизация организационных процедур проведения специальной оценки условий труда и значение хронометража рабочего времени

УДК 331.45
ББК 65.247

ШКРАБАК В.С.,

профессор кафедры «Безопасность технологических процессов и производств» Санкт-Петербургского государственного аграрного университета, д-р техн. наук, заслуженный деятель науки и техники РФ

ИСТОМИН С.В.,

первый заместитель директора ПМФ ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, д-р техн. наук, профессор

МАМЗУРИН Э.В.,

аспирант Санкт-Петербургского государственного аграрного университета, начальник лаборатории НМСГЭУТ

В статье перечислены основные задачи проведения специальной оценки условий труда (СОУТ), ее основная цель и основные принципы. Обозначена необходимость повышения качества проведения СОУТ и выделены возможные направления ее совершенствования. Проанализированы данные об условиях труда на рабочих местах и выявлены основные процедуры, для которых эти данные должны быть подготовлены. Выделены виды данных об условиях труда и документы, их содержащие, установлена связь видов данных с основными процедурами СОУТ. Обозначена необходимость учета времени, как параметра, для процедуры исследования, измерения и оценки вредных и (или) опасных факторов на рабочих местах. Рассмотрено особое положение хронометража рабочего времени среди документов, характеризующих условия труда и его ключевое значение для целей повышения качества проведения СОУТ. Сделан вывод о необходимости разработки методики составления хронометража рабочего времени для целей СОУТ.

Ключевые слова: специальная оценка условий труда (СОУТ), вредные и (или) опасные факторы, рабочее место, данные об условиях труда, идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, хронометраж рабочего времени

Уже более двух с половиной лет на территории нашей страны одной из обязанностей работодателя, в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации, является проведение специальной оценки условий труда. Как извест-

но, специальная оценка условий труда в начале 2014 года пришла на смену аттестации рабочих мест. Имеются существенные отличия специальной оценки условий труда от аттестации рабочих мест, но, в целом, многие задачи специальной оценки условий

труда и общие принципы ее проведения совпадают с задачами и принципами аттестации рабочих мест.

Исходя из требований Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – 426-ФЗ), можно выделить основные задачи проведения специальной оценки условий труда, касающиеся работников:

1. Установление работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций;

2. Организация обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

3. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах [1].

При этом считаем, что основной целью проведения специальной оценки условий труда является улучшение условий труда работников. Такое улучшение возможно лишь при условии разработки и реализации мероприятий по улучшению условий труда.

Принципы же проведения специальной оценки условий труда, как было сказано выше, во многом перекликаются с принципами проведения аттестации рабочих мест. Среди таких принципов можно выделить следующие: наличие комиссии по проведению специальной оценки условий труда со стороны работодателя, тщательное выявление и последующая оценка потенциально вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, классификация вредных и (или) опасных факторов, составление документального отчета.

Таким образом, в специальной оценке условий труда отражены многие стороны аттестации рабочих мест. Но, к сожалению,

такая преемственность распространилась на слабые места этих процедур. В данной статье, как раз, предлагается рассмотреть наиболее проблемные моменты, которые достались специальной оценке условий труда в наследство от ее предшественницы – аттестации рабочих мест.

Учитывая большое значение специальной оценки условий труда для трудовых отношений, становится очевидной необходимость повышения качества проведения данной процедуры. Это обусловлено прямой зависимостью достоверности полученных результатов от грамотности и точности проведения спецоценки.

С целью повышения качества процедуры СОУТ предлагается выделить несколько направлений ее совершенствования:

1. Анализ и устранение противоречий нормативной базы в области СОУТ;

2. Повышение достоверности измерений и оценок производственных факторов и факторов трудовой среды;

3. Повышение профессионального уровня инженеров-измерителей и экспертов в организациях, проводящих СОУТ;

4. Стандартизация организационных процедур проведения СОУТ.

Рассмотрим последнее из перечисленных выше направлений, затрагивающее большой пласт вопросов в области проведения спецоценки.

В соответствии с 426-ФЗ, в процессе проведения СОУТ можно выделить несколько базовых процедур, которые являются неотъемлемой частью спецоценки рабочих мест работников производственных профессий. Эти процедуры и необходимая для их проведения информация приведены в таблице 1.

Таблица 1. Основные процедуры СОУТ

<i>№ процедуры</i>	<i>Наименование процедуры СОУТ</i>	<i>Информация, представляемая работодателем</i>
1.	Принятие решения о проведении СОУТ	Штатное расписание
2.	Создание комиссии по проведению СОУТ	Приказ работодателя

<i>№ процедуры</i>	<i>Наименование процедуры СОУТ</i>	<i>Информация, представляемая работодателем</i>
3.	Формирование перечня рабочих мест, подлежащих СОУТ	<ul style="list-style-type: none"> • Штатное расписание; • Сведения и документы, которые характеризуют условия труда на рабочих местах
4.	Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов	<ul style="list-style-type: none"> • Сведения и документы, которые характеризуют условия труда на рабочих местах; • Результаты ранее проводившихся измерений; • Случаи производственного травматизма и (или) профзаболеваний; • Предложения работников
5.	Исследования (испытания), измерения вредных и (или) опасных производственных факторов и их оценка	Сведения и документы, которые характеризуют условия труда на рабочих местах
6.	Классификация условий труда по рабочим местам	Результаты процедуры № 5 (протоколы измерений)

Анализируя таблицу 1, можно заметить, что сведения и документы, которые характеризуют условия труда на рабочих местах должны быть представлены в трех процедур из шести. Обязанность работодателя по предоставлению организации, проводящей СОУТ, необходимых сведений, документов и информации, которые характеризуют условия труда на рабочих местах, закреплена в п.1 статьи 4 главы 1 426-ФЗ.

В соответствии с требованиями, изложенными в подпункте 1 пункта 2 статьи 10 ФЗ-426, при проведении процедуры идентификации (процедура №4 таблицы1) должны быть учтены производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками и генерирующие вредные и (или) опасные факторы. Очевидно, что сведения, упомянутые в подпункте 1 пункта 2 статьи 10 426-ФЗ, также относятся к информации, которую должен предоставлять работодатель, руководствуясь п.1 статьи 4 главы 1 этого закона. Для дальнейшего удобства рассмотрения этого вопроса

обобщим сведения и документы, которые характеризуют условия труда на рабочих местах в виде словосочетания: «данные об условиях труда».

В 426-ФЗ приведен лишь примерный перечень данных об условиях труда. Считаем целесообразным определить более точный и развернутый перечень таких данных, так как это необходимо для стандартизации организационных процедур СОУТ. Составление уточненного перечня данных об условиях труда позволит повысить качество проведения трех из шести основных процедур СОУТ, обозначенных в таблице 1. При этом необходимо избежать включения в этот перечень избыточной информации, которая не повысит качество анализа, а лишь увеличит трудозатраты работодателя. Ведь для сбора данных об условиях труда работодатель должен будет задействовать своих специалистов. Предлагаем рассмотреть таблицу 2, в которой отражены данные об условиях труда с привязкой к основным процедурам проведения специальной оценки условий труда из таблицы 1.

Таблица 2. Данные об условиях труда

<i>№ п/п</i>	<i>Виды данных об условиях труда</i>	<i>Документы</i>	<i>Номера процедур</i>
1.	Производственное оборудование	Бухгалтерский баланс, договоры аренды	3,4,5
2.	Материалы и сырье	Бухгалтерский баланс, копии гигиенических сертификатов	3,4,5
3.	Производственные зоны	Хронометраж рабочего времени	3,4,5
4.	Трудовые операции с указанием среднего времени их выполнения	Должностные обязанности, хронометраж рабочего времени	3,4,5
5.	Средства индивидуальной защиты (СИЗ) и спецодежда	Перечень выдаваемых СИЗ и спецодежды; личные карточки их выдачи	3

В первом столбце перечислены виды данных об условиях труда, которые влияют на итоговую оценку условий труда рабочего места. Второй столбец отражает конкретные документы, которые позволят получить исчерпывающую информацию о том или ином виде данных. В третьем столбце таблицы 2 указаны основные процедуры, к которым относятся виды данных. Из таблицы 2 мы видим, что четыре из пяти перечисленных в первом столбце видов данных влияют на проведение трех основных процедур спецоценки.

Действительно, если начать с процедуры формирования перечня рабочих мест, то нельзя забывать об обязательном выделении в данном перечне аналогичных рабочих мест. Опираясь на пункт б статьи 9 426-ФЗ, мы можем выделить признаки аналогичности, среди которых, будут все виды данных, приведенные в таблице 2. Таким образом, формирование перечня рабочих мест невозможно без анализа всех видов данных перечисленных в первом столбце таблицы 2.

Из текста статьи 10 426-ФЗ, описывающей процедуру идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, из нашего списка видов данных упомянуты данные о производственном оборудовании, а также материалах и сырье, используемых работниками. При этом в 426-ФЗ при описании процедуры иден-

тификации не упоминаются ни производственные зоны, в которых пребывает работник, ни его трудовые операции. Указание на влияние этих видов данных на процедуру идентификации можно объяснить требованиями приложения № 2 к приказу Минтруда России от 24.01.2014г.№33н. Данное приложение представляет собой классификатор, на основе которого и проводится процедура идентификации, в соответствии с требованиями п.1 статьи 10 426-ФЗ. Исходя из вышеупомянутого классификатора, эксперт при идентификации некоторых потенциально вредных факторов обязан учитывать рабочие позы, в которых пребывает работник [2]. Естественно, рабочие позы в данном случае являются прямым следствием трудовых операций, которые должен выполнять работник. Нужно учитывать, что не всегда информация о производственном оборудовании, используемых материалов, сырье или трудовых операциях, вмененных работнику, позволяет учесть влияние на работника всех потенциально вредных факторов. В помещениях цехов производственных предприятий, влиянию таких потенциально вредных факторов, как шум, общая вибрация, пыль, химический фактор могут подвергаться работники, непосредственно не выполняющие трудовые функции, связанные с использованием вышеупомянутого оборудования или материалов. То есть, для идентификации важным

будет также информация о производственных зонах, где находится работник.

Что касается процедуры исследования, измерения и оценки вредных и (или) опасных факторов, то в ее рамках ко всем перечисленным в предыдущем абзаце данным добавится время пребывания в производственных зонах, время работы с производственным оборудованием, материалами и сырьем, а также время выполнения трудовых функций. Параметр времени в данном случае необходимо учитывать, так как согласно методике проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 г. № 33н, большинство факторов на рабочем месте оцениваются по среднесменным значениям. Часто время работы с тем или иным видом оборудования будет совпадать со временем выполнения трудовой функции, тоже можно сказать о времени работы с сырьем и материалами. Здесь мы подходим к вопросу значимости хронометража рабочего времени на предприятии.

Рассматривая документы, которые указаны в столбце 2 таблицы 2, можно заметить, что среди них имеются те документы, которые чаще всего на предприятиях есть уже до начала проведения специальной оценки условий труда. К таким документам можно отнести: бухгалтерский баланс, договоры аренды оборудования, гигиенические сертификаты на сырье и материалы, должностные обязанности, перечень выдаваемых СИЗ и спецодежды, а также личные карточки их выдачи.

Единственный документ из таблицы 2, которого, скорее всего, не окажется на предприятии на момент проведения спецоценки, это хронометраж рабочего времени. Разработка данного документа, к тому же, чаще всего вызывает трудности у работодателя. Вместе с тем, хронометраж рабочего времени, без преувеличения, можно назвать ключевым документом в проведении специальной оценки условий труда. Исходя из таблицы 2 в хронометраже должны быть отражены сведения о производственном

оборудовании, материалах и сырье, производственных зонах и трудовых операциях. Но, что наиболее важно для хронометража, это указание среднего времени работы с тем или иным оборудованием, контакта с материалами и сырьем, выполнения трудовых функций и пребывания в производственных зонах.

Из вышеизложенного следует, что разработка хронометража рабочего времени должна проводиться с учетом целого массива данных о рабочем месте, а также с учетом такого параметра, как время. Исходя из опыта работы лаборатории научно-методического сопровождения государственной экспертизы условий труда Поволжского межрегионального филиала ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, правильным будет привлечение к составлению хронометража не только службы или специалиста по охране труда, но и руководителя структурного подразделения. Необходимость участия непосредственного руководителя в составлении хронометража рабочего времени объясняется тем, что именно он должен обладать информацией обо всех этапах работы на рабочих местах своего подразделения. Также, исходя из требований 426-ФЗ, которые касаются права работника присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте, следует то, что будет правильным ознакомить работника с хронометражем его рабочего времени. Очевидным представляется то, что детальный и грамотный хронометраж рабочего времени позволит оценить все имеющиеся потенциально вредные и (или) опасные факторы, что, в свою очередь, позволит разработать максимально эффективные мероприятия по улучшению и оздоровлению условий труда работающих. Также нужно отметить, что на данный момент не существует методики составления хронометража рабочего времени для целей специальной оценки условий труда, каждое предприятие составляет его по-своему и не всегда достаточно детально.

Таким образом, нами обозначены основные процедуры проведения специальной оценки условий труда, выявлены и рассмотрены данные, касающиеся условий труда и необходимые для проведения спецоценки. Исходя из анализа вышеуказанных данных, можно сделать вывод о том, что хронометраж рабочего времени

имеет ключевое значение для основных процедур спецоценки. Поэтому стандартизация организационных процедур специальной оценки условий труда, как одно из направлений ее совершенствования, не может быть реализована без разработки методики составления хронометража рабочего времени.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

Основы и принципы охраны труда на этапе реформирования

УДК 331.45
ББК 65.247

БУЗЛУКОВ В.Ю.,
юрист, канд. техн. наук

В статье рассмотрена охрана труда в широком и в узком смысле. Отражены принципы охраны труда как института трудового права.

Ключевые слова: охрана труда, институт охраны труда, принципы охраны труда

Переход из социалистической модели хозяйствования в рыночную экономику на рубеже XX–XXI веков резко, и во многом негативно, отразился на всех формах жизни государства, общества и человека в современной России. Годы реформ позволили изменить к лучшему многое в нашей стране, однако далеко не все сферы социальной и экономической жизни сегодня удовлетворяют потребностям человека.

Трудовая деятельность является общественной и коллективной, следовательно, возникает потребность в средствах ее организации. Эти средства могут иметь экономическую, техническую, социальную, правовую и иную природу. Одним из таких средств является охрана труда.

Для того, чтобы государство могло осуществлять грамотные и продуманные реформы, сегодня следует, прежде всего, понять: что, каким образом и для чего будет подвергнуто изменениям. Все изменения будут успешны лишь в том случае, если они не нарушают основные принципы того института, который пытаются реформировать.

Охрану труда можно рассматривать как в широком, так и в узком смысле.

В широком смысле охрана труда легально определена в ст. 209 ТК РФ как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-про-

филактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Правовой аспект охраны труда заключается в обеспечении права работника на жизнь, на здоровые и безопасные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на охрану здоровья и труда в целом, на благоприятную окружающую среду.

Социально-экономические мероприятия, как известно, включают меры государственного стимулирования работодателей по повышению уровня охраны труда. Они охватывают также установление компенсаций работникам при выполнении тяжелых работ, а также за работу во вредных и опасных условиях труда и защиту отдельных наименее социально-защищенных категорий работников, обязательное социальное страхование и выплату компенсаций при возникновении профессиональных заболеваний и производственных травм и т.д.

Организационно-технические мероприятия заключаются в создании и организации служб по охране труда у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность которого превышает 50 человек в целях планирования и осуществления работы по охране труда, а также обеспечения контроля за соблюдением правил охраны труда; организации обучения руководителей и персонала; информировании работников о наличии (отсутствии) вредных и опасных факто-

ров; аттестации рабочих мест, а также принимаемых мерах в целях устранения или уменьшения степени воздействия опасных и вредных факторов, проведении мероприятий по внедрению новых безопасных технологий, использованию безопасных машин, механизмов и материалов; повышению дисциплины труда и технологической дисциплины и т.д.

Санитарно-гигиенические мероприятия заключаются в проведении работ, направленных на снижение вредных производственных факторов, с целью предотвращения профессиональных заболеваний.

Лечебно-профилактические мероприятия включают в себя организацию первичных и периодических медицинских осмотров, организацию лечебно-профилактического питания и т.д.

Реабилитационные мероприятия подразумевают обязанность администрации (работодателя) перевода работника на более легкую работу в соответствии с медицинскими показаниями и т.д.

Решение задач охраны труда возможно только при реализации всех направлений обозначенных мероприятий

Наряду с этим охрана труда рассматривается как система законодательных актов, а также предупредительных и регламентирующих социально-экономических, организационных, технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий, технических средств и методов, направленных на обеспечение безопасных условий труда.

Конституция Российской Федерации в ч. 2 ст. 7 провозглашает, что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей. В соответствии с ч. 3 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Эти нормы, выражающие конституционные принципы, закладывают основу охраны труда в России.

Согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ и ст. 10 ТК РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и междуна-

родные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные трудовым законодательством, и иными актами, содержащими нормы трудового права, то применяются правила международного договора.

В основе международно-правового регулирования охраны труда лежат нормативные акты Организации Объединенных Наций, которые закрепили основные права человека. Это, прежде всего, Всеобщая декларация прав человека, одобренная резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 10 декабря 1948 г. В перечень основных и неотчуждаемых трудовых прав человека входит право на справедливые и благоприятные условия труда.

Международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 года, устанавливает среди основных трудовых прав, право на справедливые и благоприятные условия труда, включая справедливую заработную плату без дискриминации.

Одной из старейших авторитетных международных организаций, в задачи которой входит разработка и принятие международных трудовых норм – конвенций, является Международная организация труда. Важнейшей тенденцией международно-правового регулирования труда является концентрация усилий МОТ на применение основополагающих конвенций (на сегодняшний день 8 ратифицированы РФ). В деятельности МОТ в последние годы все большее внимание уделяется приоритетным конвенциям. Из приоритетных конвенций МОТ, ратифицированных в РФ, и регулирующих охрану труда, следует отметить Конвенцию 1947 г. № 81 «Об инспекции труда» (ратифицирована в РФ Федеральным законом от 11 апреля 1998 г. № 58-ФЗ).

Непосредственно к регулированию сферы охраны труда в Российской Федерации относятся следующие конвенции:

– конвенция МОТ от 11 августа 1981 г. № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (ратифицирована 11 апреля 1998 г. Федеральным законом № 58-ФЗ);

– конвенция МОТ от 15 июня 2006 г. № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (ратифицирована 04 октября 2010 г. Федеральным законом № 265-ФЗ);

– конвенция МОТ от 21 апреля 1965 г. № 119 «О снабжении машин защитными приспособлениями» (ратифицирована Указом Президиума ВС СССР от 18.06.1969 № 3962-VII);

– конвенция МОТ от 11 июля 1979 г. № 148 «О производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация» (ратифицирована Указом Президиума ВС СССР от 29.03.1988 № 8694-XI).

Международной организацией труда принято более 10 конвенций, направленных на профилактику профессиональных заболеваний и защиту работников от различных видов опасных веществ, таких как бензол, асбест, белый фосфор, свинцовые белила.

Российская Федерация как член международной региональной организации Совета Европы ратифицировала Европейскую социальную хартию законом, принятым 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ «О ратификации европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года».

В Хартии определены следующие права работников на охрану труда:

– все работники имеют право на справедливые условия труда;

– все работники имеют право на охрану и гигиену труда.

Российская Федерация является участницей Союза Независимых Государств. В СНГ действуют международные соглашения о сотрудничестве в области охраны труда. Государства — участники СНГ договорились о проведении скоординированной политики по вопросам охраны труда с учетом общепринятых международных

норм и правил. Согласованная политика стран-участниц СНГ в области охраны труда обеспечивает признание Системы стандартов безопасности труда (ССБТ), единых норм и правил по охране труда в качестве межгосударственных.

Основным источником, устанавливающим нормы правового института охраны труда, является раздел X Трудового кодекса Российской Федерации: «Охрана труда» (объединяющий четыре главы), статьи в других разделах ТК.

Большое значение сегодня придается государственным нормативным требованиям охраны труда, содержащимся в федеральных законах, иных нормативных правовых актах РФ и законах и иных нормативных правовых актов субъектов РФ (ст. 211 ТК).

В федеральных законах закреплены, например, общие требования к организациям по обеспечению радиационной безопасности при обращении с источниками ионизирующего излучения (Федеральный закон от 9 января 1996 г. № 3-ФЗ «О радиационной безопасности населения»), требования промышленной безопасности, направленные на обеспечение безопасной эксплуатации опасных производственных объектов и предупреждение аварий на этих объектах (Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»), требования по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения (Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ), требования противопожарной безопасности (Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»). Федеральным законом от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании» установлено регулирование технических аспектов безопасности.

Помимо ТК и других законов в РФ действует система подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда. Порядок разработки и виды указанных

актов содержатся в Постановлении Правительства РФ от 27 декабря 2010 № 1160 (ред. от 30.07.2014) «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

К нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса).

Согласно Постановлению Правительства РФ от 31 мая 2012 г. № 535 «Вопросы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации», Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере условий и охраны труда.

В соответствии со ст. 216 ТК органы исполнительной власти субъектов РФ исполняют свои полномочия в сфере государственного управления охраной труда, не отнесенные к полномочиям федеральных органов исполнительной власти, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.

Так, к примеру, на территории Москвы действует Закон г. Москвы от 12 марта 2008 № 11 «Об охране труда в городе Москве».

Вопросы, связанные с охраной труда, также регулируются Генеральным соглашением и другими видами соглашений, коллективными договорами и локальными нормативными актами.

При изменении законодательства РФ об охране труда, межотраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, при

внедрении новой техники и технологий, а также по результатам анализа производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварий и катастроф в РФ соответствующие государственные нормативные требования охраны труда подлежат пересмотру независимо от срока их действия.

Система законодательства об охране труда включает более трех тысяч действующих нормативных документов.

В узком понимании, охрана труда рассматривается в юридической литературе в трех аспектах: как принцип, как институт трудового права и как субъективное право работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Охрана труда как принцип, получила свое выражение в Конституции РФ. В соответствии с ч. 2 ст. 7 Конституции, в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей. В соответствии с ч. 3 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Эти конституционные положения, конкретизированные и дополненные гарантиями, получили воплощение в ТК РФ наряду с другими основными принципами трудового права в ст. 2 (абзац 5). Они также легли в основу норм ст. 210 об основных направлениях государственной политики в области охраны труда, раскрывающихся в последующих статьях ТК, посвященных требованиям охраны труда, обеспечению права работников на охрану труда и обязанностям работодателя по обеспечению безопасных условий труда, организации охраны труда и др. ст.

Рассматриваемый принцип сформулирован в абз. 5 ст. 2 ТК РФ как обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в т.ч. на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Принцип приоритета сохранения жизни и здоровья работников перед экономическими интересами обусловлен правом каж-

дого на жизнь (ч. 1 ст. 20 Конституции РФ), и правом каждого работника отказаться от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (ст. 219 ТК РФ). Этот принцип заключается в том, что никакие экономические интересы работодателя не могут преобладать над охраной труда работников.

Указанным конституционным положениям вполне корреспондируют нормы конвенций МОТ, включая Конвенцию № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде».

В этой Конвенции МОТ содержатся положения об осуществлении и периодическом пересмотре согласованной национальной политики в области безопасности труда, гигиены труда и производственной среды. Цель такой политики - предупредить несчастные случаи и повреждения здоровья, возникающие в результате работы, в ходе ее или связанные с ней, сводя к минимуму, насколько практически целесообразно, причины опасностей, свойственных производственной среде. Основные направления государственной политики закреплены в ст. 210 ТК РФ.

В науке трудового права эти направления государственной политики в области охраны труда, некоторые ученые предлагают рассматривать как принципы и группируют их в следующие три группы: по организации труда, по экономической политике в охране труда, организационные.

Исходя из обширной сферы охраны труда, можно указать и другие принципы, выраженные в иных статьях ТК РФ или других Федеральных законах.

Принцип обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Данный принцип отражен в ст. 184 ТК РФ и Федеральном законе от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Принцип обязательного возмещения вреда, причиненного работнику, в связи с

исполнением им трудовых обязанностей закреплен в ст. 184 ТК РФ.

Принцип обязательного расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний находит свое отражение в нормах Трудового кодекса (ст. 227–231).

Принцип государственного управления охраной труда и государственной экспертизы условий труда закреплен в ст. 216 и ст. 216 ТК РФ.

Принцип социального партнерства в сфере охраны труда воплощается в нормах ТК, посвященных социальному партнерству, и устанавливает взаимные обязанности как работников, так и работодателей по соблюдению норм охраны труда., в т.ч. в действующих соглашениях социального партнерства на разном уровне и в коллективных договорах.

Принцип обеспечения права работников на участие в комитетах (комиссиях) по охране труда созвучен с общим принципом трудового права об обеспечении права работников на участие в управлении организацией, находит свое отражение в нормах ТК РФ (ст. 52, ст. 53, ст. 372) и детализирован в Приказе Минздравсоцразвития РФ от 24 июня 2014 г. N 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда».

Принцип общественного, в том числе профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, в том числе, об охране труда, получил свое закрепление и развитие в ТК (гл. 58), в Федеральном законе от 12 января 2006 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

С рассматриваемым принципом, указанным в абз. 5 ст. 2 ТК РФ тесно взаимодействует принцип установления государственных гарантий по обеспечению прав работников на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, осуществления государственного надзора и контроля за их соблюдением. В соответствии с ч. 1 ст. 45 Конституции РФ государственная защи-

та прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется. Трудовым кодексом РФ предусмотрен государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда (ст. 353).

Важнейшие понятия охраны труда приведены в ст. 209 ТК РФ. Помимо уже рассмотренного определения охраны труда, приводятся такие понятия как условия труда, вредный производственный фактор, опасный производственный фактор, безопасные условия труда, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, требования охраны труда.

Следует выделить определение: стандарты безопасности труда - правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

Государственная экспертиза условий труда определена как оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда. Статьей 2161 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 25 апреля 2003 г. № 244 (ред. от 01.02.2005) «Об утверждении Положения о проведении Государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации» введены нормы, регламентирующие эту экспертизу.

Большое значение в регулировании трудовых отношений придается специальной оценке условий труда, которая определяется как единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным ор-

ганом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

К базовым понятиям относится также определение профессионального риска как вероятности причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей.

Понятие охраны труда и ее общая характеристика, дают представление об охране труда как о правовой категории в ее взаимосвязях и проявлениях. В этом случае охрану труда можно рассматривать как самостоятельный институт трудового права, охватывающий в совокупности правовые средства (нормы), направленные на сохранение жизни и здоровья работников, в процессе трудовой деятельности. Эти нормы содержатся в различных источниках.

Институт охраны труда, в отдельных случаях, рассматривается как комплексный межотраслевой институт, т.е. совокупность норм, относящихся к различным отраслям и институтам права. С этим трудно согласиться, так как нормы уголовного (напр. ответственность за нарушение правил охраны труда), гражданского (напр. возмещение вреда, причиненного работником при исполнении трудовых обязанностей), административного (напр. надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и об охране труда) и других отраслей права, регулирующих охрану труда, применяются не в отрасли трудового права, а в своей собственной отрасли. Нормы других отраслей права не заимствуются и не видоизменяются в институте охраны труда.

Существует точка зрения, согласно которой, охрана труда рассматривается как комплексное межотраслевое законодательство, которое включает в себя помимо норм трудового права, некоторые нормы гражданского, административного, уголовного права, права социального обеспечения, законодательства об охране здоровья и окружающей среды.

Следует провести отграничение правового института охраны труда отрасли трудового права от системы законодательства об охране труда.

Институт охраны труда входит в особенную часть трудового права и состоит из норм, которые создают правовую основу для проведения мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, распределенных по источникам различной отраслевой принадлежности и различных уровней. Нормы данного института реализуются работодателями, органами Фонда социального страхования РФ под контролем полномочных государственных органов, органов местного самоуправления, полномочных представителей работников, а также при осуществлении работниками самозащиты своих прав в сфере охраны труда, в том числе и права на обязательное социальное страхование от

несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Значение института охраны труда в структуре отрасли трудового права определяется спецификой регулируемых общественных отношений и их развитием. Охрана труда как правовой институт является регулятором отдельных элементов трудового отношения, следовательно, не существует и не может существовать вне трудовых отношений.

К институту охраны труда принято также относить нормы, устанавливающие специальные правила по охране труда женщин, несовершеннолетних лиц и инвалидов, хотя в ТК РФ особая охрана их труда закреплена в нормах, охватываемых разд. XII «Особенности регулирования труда особых категорий работников».

Решение обозначенных вопросов требует продолжения научных исследований.

ЛИТЕРАТУРА

1. ГОСТ 12.0.002-80 «Система стандартов безопасности труда. Термины и определения». М., 2002.

Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права: Монография. М., 2004.

2. Калашкова А.С. Понятие охраны труда по российскому праву. Барнаул, 2012.

3. Кухаренко Д.А., Кухаренко А.Ю. Охрана труда. Теория, практика, комментарии законодательства. Красноярск, 1998.

4. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справ. пособие. М., 2011.

О формировании стандартов сферы охраны труда и сферы технического регулирования

УДК 331.45
ББК 67.405

ТИМАШОВ А.В.,
начальник отдела ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

Актуальность реформирования системы стандартов безопасности труда (ССБТ) продолжает расти в связи с продолжающимся процессом разделения социально-трудовой сферы со сферой технического регулирования. В статье рассмотрены нормативные правовые основы данного процесса и проанализированы пути решения возникающих вопросов. В заключении приводятся предложения по реформированию структуры и состава действующей системы стандартов безопасности труда с учетом требований современного трудового законодательства.

Ключевые слова: стандартизация, стандарт, охрана труда, техническое регулирование, безопасность, стандарт безопасности труда, технический регламент

В настоящее время сложились достаточные и необходимые условия для создания новой, отвечающей современным требованиям и тенденциям национальной системы стандартизации в Российской Федерации, обеспечивающей единую государственную политику, нацеленную на нормативное обеспечение важнейших государственных задач и национальных программ (в том числе в социальной сфере).

В ходе реализации Концепции развития национальной системы стандартизации Российской Федерации до 2010 года, одобренной распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 февраля 2006 г. № 266-р, были сформированы основные направления развития стандартизации при участии федеральных органов исполнительной власти, государственных корпораций, а также бизнес-сообщества и общественных организаций в работах по международной и региональной стандартизации.

Существующие проблемы в национальной системе стандартизации в значительной степени обусловлены тем, что в Федераль-

ном законе «О техническом регулировании» стандартизация в основном рассматривается как инструмент обеспечения выполнения требований технических регламентов. В указанном законе не в полной мере отражены положения, определяющие разработку и актуализацию документов в области стандартизации. Между тем стандартизация должна рассматриваться как инструмент повышения качества жизни граждан и конкурентоспособности продукции (работ, услуг). Кроме того, данный закон не регулирует отношения в области охраны труда, в социальной сфере, в области систем менеджмента, оказания услуг и других областях, применительно к которым разрабатываются национальные стандарты.

Организационно-функциональная структура системы стандартизации нуждается в модернизации [1].

В период, пока действовало постановление Правительства Российской Федерации от 23 мая 2000 г. № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда», все стандарты системы стандартов

безопасности труда (ССБТ) входили в перечень нормативных правовых актов в сфере охраны труда, но в связи с изменениями в Трудовом кодексе Российской Федерации, отменой постановления Правительства № 399 и прочими реформами многие аспекты относительно стандартов ССБТ претерпели существенные изменения.

Проблемы правового регулирования управления охраной труда в настоящее время обусловлены рядом изменений и обновлений соответствующих статей Трудового кодекса Российской Федерации.

В настоящее время, в соответствии со ст. 211 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в Федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а также законах и иных нормативных актах субъектов Российской Федерации об охране труда, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда», которое заменило собой постановление Правительства Российской Федерации от 23 мая 2000 г. № 399, к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся: «...стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса)».

Важное место в обеспечении правового регулирования управления охраной труда отводится стандартам организации, прини-

маемым работодателем и гармонизированным с учетом требований международных стандартов серии ИСО 9000 системы менеджмента качества [2].

При разработке новой концепции стандартизации охраны труда следует учитывать, что она является сферой действия ТК РФ. Следовательно:

- техническое регулирование на охрану труда не распространяется;

- охрана труда является сферой регулирования ТК РФ и взаимодействует с техническим регулированием только в части обеспечения непротиворечия требованиям технических регламентов и основополагающим государственным нормативным актам содействия в их реализации.

Требования по охране труда, предусмотренные соответствующими нормативными правовыми актами (в первую очередь стандартами), должны быть обязательными для всех хозяйствующих субъектов.

В связи с этим четко видна необходимость пересмотра включенных в ССБТ нормативных правовых актов по охране труда с целью исключения из них требований к безопасности конструкций машин, механизмов, оборудования и другой продукции, их эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, с последующим их переводом в разряд «для добровольного применения» [3].

В переходный период до вступления в силу технических регламентов требования национальных стандартов по безопасности труда, вынесенных за рамки ССБТ, будут обязательными.

С изъятием из системы ССБТ ГОСТов, относящихся к обеспечению безопасности продукции и процессов, в них останутся только государственные нормативные требования охраны труда, и эти стандарты полностью восстановят на новом правовом поле свой прежний статус государственных стандартов.

Эти государственные стандарты, не содержащие ничего, кроме государственных нормативных требований охраны труда, должны иметь статус, равный с техническими регламентами в техническом регулиро-

вании, и поэтому они должны вводиться в действие постановлениями Правительства Российской Федерации [4].

Пересмотренная система стандартов ССБТ, устанавливающая организационно-методические требования в области охраны труда, нормы, правила и методы оценки состояния безопасности труда и не попадающая под действие законодательства о техническом регулировании, станет базой для разработки стандартов безопасности труда.

Стандарты безопасности труда – это правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда [5].

Если обратиться к мировому опыту нормативного правового обеспечения в области охраны труда, то можно отметить следующее – на сегодняшний день существуют несколько фундаментальных принципов, используемых Европейским комитетом по стандартизации, формирующих новый подход к определению стратегии.

Во-первых, стандарты включают в себя только основные требования, определяющие необходимый результат; методы достижения этого результата на практике не регламентируются. В качестве примера можно привести принятый Европейской комиссией закон о безопасности машинного оборудования, в котором не указываются технические подробности, описывающие, как именно необходимо достигать соответствия оборудования требованиям этой директивы. Закон включает только общие рекомендации и требования по безопасности, которые должны быть соблюдены.

Во-вторых, новый подход ссылается на стандарты. Новая директива, например, тот же закон о безопасности машинного оборудования, ссылается на один или несколько других европейских стандартов, разработанных экспертами тех же технических комитетов. И хотя европейское законодатель-

ство ссылается на стандарты, они остаются рекомендательными.

Для соблюдения директив производители не обязаны следовать гармонизированным стандартам. Они вправе самостоятельно искать технические решения, которые позволят достичь соответствия основным техническим требованиям. Однако если они следуют гармонизированным стандартам, они пользуются презумпцией соответствия требованиям директивы.

Следует отметить, что внедрение системы безопасности производства не является обязательным, а проводится исключительно в добровольном порядке и идет от желания совершенствовать работу предприятия и выпускаемую им продукцию. Принимая решение о вопросе принимать или нет данную систему как одну из основополагающих в улучшении работы организации, следует помнить, что ее внедрение дает возможность осуществлять полный контроль над профессиональными рисками в области безопасности и здоровья.

При этом законы большинства развитых стран, регулирующие такие социально-экономические сферы, как охрана здоровья населения, охрана труда, контроль и охрана окружающей среды, защита интересов и прав потребителей, используют для конкретизации своих требований национальные стандарты.

Национальные организации по стандартизации зарубежных стран избрали путь комплексного решения проблемы безопасности, позволяющий учитывать все ее аспекты, включая требования безопасности при конструировании, создание безопасных условий труда, обеспечение безопасности производственного оборудования и товаров массового спроса для различных категорий потребителей. Многие стандарты безопасности разрабатываются при непосредственном участии государственных органов, ведающих вопросами безопасности [6].

Базисом экономического и социального развития США являются добровольные стандарты на продукцию, процессы и услуги, разработанные на основе консенсуса. США гордятся своей традицией разрабаты-

вать и применять добровольные стандарты для обеспечения потребностей своих граждан и поддержания конкурентоспособности промышленности США.

Национальные стандарты Германии носят рекомендательный характер и рассматриваются не как юридические нормы, а как «общеизвестные правила техники». В сфере производства применение стандартов считается мерой безупречного технического поведения. Любое юридическое лицо имеет право применять или не применять стандарт. Однако ни с кого не снимается ответственность за последствия того или иного действия в промышленно-экономической сфере, даже в случае применения стандарта.

В Российской Федерации система стандартов безопасности труда представляет собой уникальную подсистему фонда документов национальной системы стандартизации [7].

Система ССБТ – комплекс взаимосвязанных стандартов, содержащих требования, нормы и правила организационно-технического, метрологического, санитарно-эпидемиологического характера, направленные на обеспечение безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья и работников в процессе трудовой деятельности.

Нормы и требования стандартов ССБТ до последнего времени в обязательном порядке входили во все виды конструкторской, технологической, проектной документации, а также в правила, инструкции и другие документы по охране труда. ССБТ не исключает действия нормативных правовых актов, содержащих государственные требования охраны труда, в том числе норм и правил, утвержденных Федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий. Нормативные правовые акты, содержащие государственные требования охраны труда, нормы и правила, утвержденные органами исполнительной власти, и стандарты ССБТ должны быть взаимно увязаны.

В настоящее время, система стандартов безопасности труда (около 550 действующих документов, распределение которых

по группам показано на рисунке 1) охватывает все аспекты обеспечения охраны труда и состоит из пяти подсистем (групп) стандартов.

Наибольшее число стандартов ССБТ относится ко второй и четвертой группе и содержат требования к безопасности оборудования и средств индивидуальной защиты. Вплоть до 2000 года стандартизация в области охраны труда осуществлялась преимущественно за счет закрепления требований к оборудованию и средствам индивидуальной защиты работников. Меньшее внимание уделялось требованиям к качеству рабочей среды и безопасности производственных процессов. И практически совсем оставались без внимания проблемы организационно-методического обеспечения охраны труда.

Ситуация несколько изменилась после 2000 года: было введено в действие чуть менее половины действующих на сегодняшний день стандартов ССБТ, относящихся к нулевой группе.

Анализ общего массива документов показывает, что свыше 400 стандартов (около 80 % от всей массы документов), составляющих систему ССБТ, приняты более 15 лет назад [2]. Такие стандарты должны быть пересмотрены в установленном порядке. Особенно те, которые ни разу не пересматривались с момента принятия.

За последние годы в системе ССБТ произошли значительные изменения. Наибольшее внимание при разработке стандартов системы стандартов безопасности труда уделялось средствам индивидуальной защиты, а документы, касающиеся безопасности процессов и оборудования постепенно выводятся из системы.

При пересмотре структуры системы ССБТ следует учитывать ряд основополагающих аспектов.

Наиболее общие требования охраны труда регламентированы в нулевой и первой группах стандартов, которые должны оставаться обязательными общими требованиями не только для безопасности труда при организации любого производства и при производстве любой промышленной продукции.

Кроме того, действие Федерального закона «О техническом регулировании» не распространяется на социально-экономические, организационные, санитарно-эпидемиологические, лечебно-профилактические, реабилитационные меры в области охраны труда [8]. Следовательно, стандарты, регламенти-

рующие эти области охраны труда, должны оставаться обязательными для исполнения и включаться в нулевую группу ССБТ.

Реформирование в связи с разделением нормативного регулирования на сферы технического регулирования и охраны труда требует выделения стандартов, содержа-

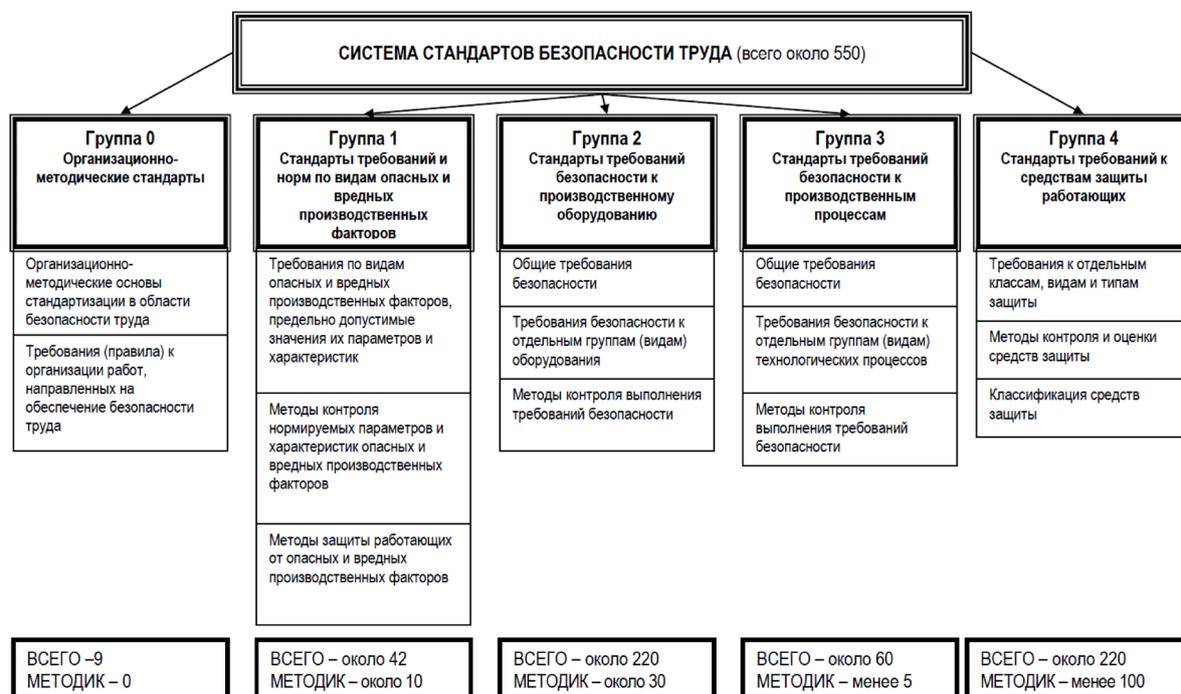


Рис. 1. Структура действующей системы стандартов безопасности труда

щих требования охраны труда в один блок (группы «0» и «1»), а стандартов, содержащих технические требования безопасности к объектам регулирования (с выделением из них требований охраны труда и отнесением их к блоку стандартов охраны труда) – в другой блок стандартов (группы «2», «3» и частично «4»), переходящих в сферу технического регулирования.

После реформирования группа «0» сохраняет в своем составе все 9 стандартов, дополняется 8 стандартами из группы «1», одним стандартом из группы «4» и несколькими стандартами, содержащими требования к организации оценки и методам оценки профессионального риска. В итоге, группа «0» будет содержать порядка 25 стандартов [2].

Из группы «1», состоящей из 42 стандартов, выводятся: 13 стандартов, содержащих санитарно-эпидемиологические требова-

ния к производственной среде и трудовому процессу (в целях исключения дублирования с СанПин, СН, СП, ГН, являющимися самостоятельным видом нормативных правовых актов сферы охраны труда); 8 стандартов переадресовываются в группу «0»; 5 стандартов – в группу «2», 3 стандарта – в группу «3» и 3 стандарта – в группу «4». В результате в группе «1» остается только 10 стандартов.

Кроме того, следует учитывать, что с 2010 года начали вводиться в действие технические регламенты о безопасности различного производственного оборудования и технологических процессов.

Вступление в действие обозначенных технических регламентов делает возможным исключение из ССБТ стандартов 2 и 3 группы (Стандарты требований безопасности к производственному оборудованию и Стандарты требований безопасности к про-



Рис. 2. Предлагаемая структура системы стандартов безопасности труда

изводственным процессам) и перевести их в разряд для «добровольного применения».

С другой стороны, Закон № 184-ФЗ предусматривает дальнейшую систематизацию требований к продуктам человеческого труда (качество, удобство, простота, надежность). В том числе будут повышаться качество и надежность средств индивидуальной защиты различного предназначения, а также систем коллективной защиты трудящихся. Следовательно, ряд стандартов, касающихся средств индивидуальной защиты так же может быть исключено из системы ССБТ и переведен в разряд «для добровольного применения».

Из стандартов группы «4» при реформировании ССБТ должны быть исключен ряд стандартов, из которых: 4 стандарта – как содержащие санитарно-эпидемиологические требования и нормы к производственной среде и трудовому процессу, 1 стандарт с переадресацией в группу «0» и ряд стандартов, содержащих требования, попадающие в сферу действия закона «О техническом регулировании».

В соответствии со статьей 11 Федерального закона от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ методы и методики испытаний и определе-

ния эффективности средств индивидуальной защиты не включаются в технические регламенты, следовательно, не попадают под действие указанного Федерального закона и должны остаться в системе ССБТ обязательными для исполнения.

При разработке новой структуры системы ССБТ так же следует учитывать, что эргономические требования безопасности так же не входят в сферу технического регулирования (согласно ФЗ-184), однако играют огромную роль в обеспечении охраны труда. Именно поэтому при разработке концептуальных основ ССБТ целесообразно включить в эту систему в качестве одной из групп стандартов требований эргономики.

Следующим вопросом, который должен быть отражен в системе стандартов безопасности труда, является нормативное правовое обеспечение социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения так же имеют прямое отношение к формированию системы охраны труда на производстве. Кроме того, социально-трудовые отношения не попадают в сферу рассмотрения ФЗ-184. В настоящее время в отечественной практике такие стандарты отсутствуют, поэтому при их разработке

следует ориентироваться на мировой опыт.

После переработки структуры ССБТ она может иметь следующий вид:

– стандарты группы «0» устанавливают: организационно-методические основы стандартизации в области безопасности труда (цели, задачи и структура системы, внедрение и контроль за соблюдением стандартов ССБТ, терминология в области безопасности труда, классификация опасных и вредных производственных факторов и др.); требования (правила) к организации работ, направленных на обеспечение безопасности труда (обучение работающих безопасности труда, аттестация персонала, методы оценки состояния безопасности труда и др.), требования к организации оценки и методам оценки профессионального риска;

– стандарты группы «1» устанавливают: требования по видам опасных и вредных производственных факторов, предельно допустимые значения их параметров и ха-

рактеристик; методы контроля нормируемых параметров и характеристик опасных и вредных производственных факторов; методы защиты работающих от опасных и вредных производственных факторов;

– стандарты группы «2» устанавливают: организационно-методические основы стандартизации в области эргономики и технической эстетики; комплекс требований эргономики и технической эстетики к оборудованию, процессам и производствам; методы оценки эргономических и технико-эстетических показателей оборудования, процессов, производств и качества;

– стандарты группы «3» устанавливают: организационно-методические основы стандартизации в области социально-трудовой сферы;

– стандарты группы «4» устанавливают: классификацию средств защиты; методы контроля и оценки средств защиты (рисунок 2) [2].

ЛИТЕРАТУРА

1. Концепция развития национальной системы стандартизации РФ на период до 2020 г., одобренная распоряжением Правительства РФ от 24 сентября 2012 г. № 1762-р.

2. Елин А.М., Тимашов А.В., Ротфельд М.В., Гончаренко Н.Н., Дорушенкова О.Ю., Урусов В.Ю., Грищенко Ю.И. Исследование процесса пересмотра системы стандартов безопасности труда (ССБТ) с целью разделения социально-трудовой сферы со сферой технического регулирования, а также гармонизации российской нормативной базы с нормативно-правовой базой Европейского Союза с выработкой предложений по структуре и содержанию стандартов группы ССБТ // Отчет о научно-практической работе ГБ № 11/10. М.: ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития РФ, 2010. – 140 с.

3. Збышко Б.Г. О месте и роли Федерального закона «О техническом регулировании» от 27.12.2002 г. № 184-ФЗ в системе социально-трудовых отношений, сохранения жизни и здоровья работников, потребителей и приобретателей продукции // Материалы научно-практического семинара «Проблемы технического регулирования и управления безопасностью труда в современных условиях». М.: ФГУ «ВЦОТ». 27–29 июня 2005 г.

4. Солдатов В.Д. О реформировании нормативно-правового регулирования охраны труда // Безопасность труда и жизни. 2007. № 3 (41).

5. Федеральный закон Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».

6. Папаев С., Руженцев Н., Угаров В. Взаимодействие государственных органов и национальных систем стандартизации. М.: Стандарты и качество, 2003.

7. Концепция развития национальной системы стандартизации, одобрена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 февраля 2006 г. № 266-р.

8. Федеральный закон Российской Федерации от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании».

Будущие вызовы в мире труда и их влияние на охрану труда

ДИТМАР РЕЙНЕРТ,

профессор, вице-президент группы PEROSH

В прошедшем году ряд ведущих исследовательских институтов Европы по охране труда, объединившихся в группу PEROSH, опубликовали доклад, в котором представили свое видение главных вызовов в области охраны труда и здоровья, с которыми в ближайшем будущем столкнутся европейские страны. Краткую версию доклада изложил вице-президент группы PEROSH профессор Дитмар Рейнерт. Предлагаем читателям журнала «Охрана и экономика труда» краткое содержание этого доклада.

Как отмечают авторы доклада из 50 первоначально предложенных на их рассмотрение вызовов были, в конечном счете, отобраны семь. Суть их была изложена в брошюре под названием «Устойчивые рабочие места в будущем – задачи европейских исследований в области охраны труда» ([www.perosh.eu / p/OSHresearch2020](http://www.perosh.eu/p/OSHresearch2020)). При этом давалось обоснование важности каждого из выбранных вызовов и назывались ожидаемые результаты их исследований. О том, какие они и о чем идет речь, можно узнать из краткого изложения материалов брошюры.

1. Устойчивая работоспособность как фактор продолжительной трудовой деятельности

Серьезные демографические изменения в Европе, отмечается в докладе, ведут к сокращению рабочей силы и поступлений доходов государства, а также повышению расходов на пенсии социальные нужды населения. Это представляет угрозу благосостоянию народов европейского континента. Самый важный вызов состоит

в необходимости повышать в производственном процессе долю людей в возрасте от 55 до 70 лет, женщин, наращивать долю долгосрочных безработных, а также лиц с ограниченными возможностями к труду. Однако одно лишь повышение порога пенсионного возраста автоматически не ведет к повышению производительности труда. Новые вызовы, а также предвзятость по отношению к работникам старших возрастных групп, осложняют участие этих групп в производственном процессе.

Вместе с тем имеется целый ряд видов деятельности, не позволяющих, в силу присущей им напряженности труда, многим занятым в ней работникам трудиться до наступления пенсионного возраста, вследствие чего эти лица вынуждены работать по многим другим, смежным специальностям и, тем самым, подвергать себя различного рода профессиональным рискам. Необходимость достижения устойчивой работоспособности в трудовой деятельности требует смены парадигмы: труд больше не должен рассматриваться как единственный фактор риска, а как источник жизненной силы, укрепления здоровья, сдерживания старения и активного участия в социальной жизни общества. Анализ культурных и институциональных влияний на работоспособность должны стать предметом транснациональных исследований. Для исправления сложившейся ситуации необходимо, в частности, заняться исследованием вопросов относительно мер укрепления здоровья работников на производственных предприятиях, причем с учетом производственной культуры, управления персона-

лом, а также соотношения вопросов труда и жизни работников. Производственная среда должна стать средой обучения, а в центре внимания исследований должны быть такие темы, как мотивация, активное соучастие, терпение и упорство.

2. Профилактика утраты работоспособности и реабилитация пострадавших

В европейских странах, в особенности в странах северной Европы, серьезной проблемой является ранний выход работников на пенсию. Страны ОЕСД выплачивают вдвое больше средств на пенсии по случаю утраты профессиональной трудоспособности, чем на пособия по безработице. Лишь немногие люди с ограниченной трудоспособностью могут работать по специальности. Главной причиной раннего выхода работников на пенсию являются скелетно-мышечные заболевания и умственно-психические расстройства. Особенно это касается молодых работников с достаточно продолжительным стажем работы, работников старших возрастов с нарастающим перечнем хронических заболеваний, делающих их частично нетрудоспособными, работников вредных и связанных с риском профессий, а также лиц, работающих на предприятиях с низкой культурой охраны труда или же склонных недооценивать производственные риски.

Наряду с изучением воздействия на здоровье вредных факторов, обусловленных условиями труда, социально-экономической обстановкой, а также факторов индивидуального характера, которые требуется учитывать при профилактике потери трудоспособности и их взаимосвязи со скелетно-мышечными заболеваниями и психическими расстройствами, главное внимание в исследованиях должно уделяться также исследованию возможностей перехвата и изменения негативного тренда в развитии такого рода процессов. Для этого, прежде всего, следует разрабатывать соответствующую стратегию пошаговой интервенции посредством изменений содержания тру-

да, рабочего времени, организации труда и стиля жизни работников. Помимо этого нельзя забывать и о вопросах, связанных с управлением безопасностью труда и профессиональным здоровьем, и, в первую очередь, улучшением сотрудничества с различного рода ответственных за это лиц.

3. Социально-психологический фактор здоровья работника

От 20 до 30 процентов работников в странах ЕС считают, что стресс подрывает их здоровье. По данным опроса агентства ESENER 79 процентов руководителей различного уровня высказали озабоченность по поводу вредного воздействия стресса. Причинами роста числа пострадавших от стресса лиц являются характер труда, организация процессов труда, а также сильный рост реструктуризации предприятий. Улучшение качества и условий труда, а также производительности предприятий являются, по существу, две стороны одной медали. Насколько стресс является причиной не выхода работников на работу, говорят данные о том, что от 50 до 60 процентов потерь рабочих дней обусловлены стрессом на рабочих местах. Поэтому для исследований особую важность представляют два аспекта: сокращение воздействий социально – психологических факторов на психическое, физическое и ментальное здоровье человека, расширение ресурсов укрепления здоровья, увеличение числа влияющих не него позитивных факторов, а также мероприятий, направленных на укреплении самочувствие работников.

4. Мультифакторный характер скелетно-мышечных заболеваний

Главными причинами скелетно-мышечных заболеваний считаются физические / механические факторы. К ним, в частности, относятся виды работ, связанные с ручной работой с тяжелыми предметами (занято 33% работников стран Евросоюза), с работами в неудобной для работников позе (46% работников ЕС), а также в условиях однообразного, монотонного труда и ви-

брации (23% работников ЕС). Важную роль в причинах таких заболеваний играют также недостатки, связанные с организацией и социально-психологическими условиями труда, в том числе отдельные личностные факторы. В целом, причины таких заболеваний носят многофакторный характер, поэтому понять их мешает пока недостаточность наших знаний. Необходимо исследовать и лучше понять связь между заболеваниями скелетно-мышечной системы и индивидуальной физической работоспособностью. Определенный недостаток знаний наблюдается также и относительно эпидемиологических причин таких заболеваний. Требуется глубже исследовать тему приспособления рабочих мест к людям, страдающим скелетно-мышечными заболеваниями и на качественном уровне расширить исследования, касающиеся разработки соответствующих мер.

5. Новые технологии как новые направления охраны труда

Появление новых, в том числе информационных и коммуникационных технологий, существенно меняет условия и характер труда, ведет, например, к росту рабочих мест в области телекоммуникации и информатики. Новые технологии дают возможность находить лучшие решения застарелых вопросов охраны труда, однако введение новых технологий может, в свою очередь, изменить уже сложившиеся условия труда и, подчас, привести к новым угрозам и рискам. В этой связи встает вопрос о необходимости исследований по таким темам как:

- новейшие средства индивидуальной защиты;
- использование виртуальной реальности для разработки безопасных рабочих мест;
- исследования эффекта использования адаптивных и сравнительно недорогих информационных и коммуникационных технологий в производственной среде;
- анализ и совершенствование охраны труда на мобильных рабочих местах;

- исследование когнитивных аспектов использования новых технологий, а также методов оценки рабочей среды, управляемой с помощью систем обеспечения процессов труда.

6. Профессиональные риски при работе с наноматериалами

Наноматериалы могут, как известно, существенно улучшить качества многих продуктов производства. Однако их воздействия на организм человека вследствие многообразия самих таких материалов еще недостаточно изучены. Поэтому эта тема должна стать одной из приоритетных в исследованиях стран ЕС. Главное внимание при этом должно быть уделено токсикологии, разработке, например, методов скрининга, позволяющих делать выводы о токсологичности наноматериалов или же разработке вопросов взаимосвязи величины токсичной дозы со степенью ее воздействия. Необходимо также уделять внимание измерениям величины экспозиции (например, контрольным испытаниям эффективности измерительных приборов и разработке более совершенных и сравнительно недорогих измерительных установок). Требуется добиться полного понимания относительно опасности каких-либо выделений из наноматериалов и их трансформации после произошедшей эмиссии, и, в этом отношении, добиваться более совершенного управления рисками. Этому могут помочь, например, исследования эффективности средств защиты органов дыхания в лабораториях и на рабочих местах.

7. Культура безопасного труда как профилактика травматизма

Несчастные случаи на рабочих местах все еще ведут к многочисленным смертельным и тяжелым травмам, значительным потерям рабочих дней, невыходу на работу, потерям трудоспособности и преждевременному выходу на пенсию. Только в 2012 году от несчастных случаев в странах ЕС пострадало более 2,5 млн. человек и 3 515 человек погибли.

При этом большинство смертельных случаев и травм произошло на малых и средних предприятиях. Больше всего при этом пострадало молодых людей и мигрантов.

Культура безопасного труда на предприятиях и в организациях европейских стран может оказать влияние на осознание работниками важности мер по защите труда и здоровья на рабочих местах. Мировоззренческая концепция возможности нулевого травматизма убеждает в возможности предотвращения всех несчастных случаев. Исследования в области охраны труда должны анализировать условия и факторы, помогающие развивать позитивное начало культуры безопасного труда на всех предприятиях, независимо от их величины. Помимо этого необходимо проводить исследования, выявляющие приоритетность задач охраны труда и здоровья работников

по отношению к другим задач, доказывающие их обоснованность, а также разрабатывать необходимый инструментарий по оценкам производственной среды и других факторов охраны труда.

Для справки: Группа PEROSH, (Партнерство европейских исследователей в области охраны труда и здоровья), создана в 2003 году с целью координации усилий по исследованию вопросов охраны труда. В группу входят 12 крупнейших научно - исследовательских институтов из 11 стран Европы, а именно Австрии, Великобритании, Германии, Дании, Италии, Испании, Нидерланды, Норвегии, Польши, Финляндии, Франции.

Материалы подготовил обозреватель –
С.С. Козицкий

По материалам [www.perosh.eu / p/7XSKE9-01](http://www.perosh.eu/p/7XSKE9-01).

Уважаемые читатели журнала!

Информируем вас о том, что в приложениях к журналу «Охрана и экономика труда» № 3(24) за 2016 год опубликованы следующие отраслевые соглашения и изменения к ним:

- Соглашение о внесении изменений в Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2014–2016 годы и продлении срока его действия с учетом внесенных изменений на период 2017–2019 годов (соглашение подписано сторонами 20 июня 2016 г, зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 27 июля 2016 г., регистрационный № 8/17–19).

- Отраслевое соглашение по лесному хозяйству Российской Федерации на 2016–2019 годы (соглашение подписано сторонами 1 июля 2016 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 12 августа 2016 г., регистрационный № 9/16–19).

- Отраслевое соглашение по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2016–2019 годы (соглашение подписано сторонами 1 июля 2016 г., зарегистрировано в Федеральной

службе по труду и занятости 4 августа 2016 г., регистрационный № 10/16–19.

- Соглашение о внесении изменений и дополнений в отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2015–2017 г. (соглашение подписано сторонами 14 июля 2016 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 17 августа 2016 г., регистрационный № 11/15–17).

- Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2017–2019 годы (соглашение подписано сторонами 20 июля 2016 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 19 августа 2016 г., регистрационный № 12/17–19).

- Отраслевое соглашение по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации на 2016–2018 годы (соглашение подписано сторонами 29 июля 2016 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 2 сентября 2016 г., регистрационный № 13/16–18).

Сведения об авторах и аннотированное содержание выпуска на английском языке

ON THE IMPROVEMENT OF LABOUR PROTECTION.....4

The article discusses the author's view on the development and implementation of measures aimed at improving security and safety in organizations of different economic activities and forms of ownership.

Keywords: controls, improvement, modern technology, validation, guarantees and compensation, priority of preservation of life and health, assessment and self-assessment of working conditions, technical and technological regulation, local acts, the liability of the parties

ELIN A.M., scientific Secretary FGBU «Institute of protection of labour» of Ministry of Labor of Russia, doctor of economic sciences.

RATIONALE FOR THE WORK OF DEVICES TO PREVENT FALLING ASLEEP BEHIND THE WHEEL WHEELED VEHICLES.....12

The article discusses a method of increasing stability of the mobile wheeled vehicle by preventing dozing of the driver behind the wheel. The results of experimental studies to determine the minimum permissible number of taxiings awake operator.

Keywords: traffic safety, directional stability, wheeled vehicle, falling asleep of the driver, angle of rotation of a steering wheel, traffic accident

BOGDANOV A.V., Dr. Eng. Sc., Associate Professor, Head of Chair of health and safety of Federal state budgetary educational institution of higher education «South Ural state agrarian University». E-mail: bav-64@mail.ru. Тел.: 8-904-308-54-86.

ПОПОВА S. Ju., Cand. Sc. (Eng.), Associate Professor of Chair of health and safety of Federal state budgetary educational institution of higher education «South Ural state agrarian University». E-mail: vetochka.79@mail.ru. Тел.: 8-908-053-77-40.

POLUNIN G.A., Cand. Sc. (Eng.), Professor of South Ural Interregional branch of the All-Russian Research Institute of Labour of the Ministry of Labour of Russia. E-mail: poluninga@mail.ru. Тел.: 8-908-053-77-40.

HAZARD IDENTIFICATION IN SPECIALIZED AGRICULTURAL ENTERPRISES.....20

The article focuses on a key stage in the assessment of occupational risks – hazards identification hazard on the example of specific agricultural enterprises specializing in growing vegetables, seedlings, flower and other crops.

Keywords: identification of hazards, evaluation of occupational risk, injury

CHAPLIN R.I., postgraduate student, St. Petersburg state agrarian University, head of Department

ZHUKOVA S.A., leading researcher, can. of social sciences

(both – PMF FGBU «Institute of protection of labour» of Ministry of Labor of Russia).

EVIDENCE-BASED CORPORATE MANAGEMENT MODEL FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH IN THE CONDITIONS OF THE MARKET RELATIONS AND SOCIAL STATE.....26

Article describes scientific bases of creation of corporate management systems for occupational safety and health. The system considers dual nature of work as material process

of transformation of the world around and social relation concerning assignment of a product of work.

Keywords: corporate management, work, production, safety at work, occupational safety and health.

FAYNBURG G.Z., PhD (OSH), DSc (Safety Engineering), Professor, Honored Worker of Higher School of the Russian Federation, Director of the Institute for Safety and Health, Perm National Research Polytechnic University; e-mail: Faynburg@mail.ru; Mobil: +7 912 582 49 78.

ON THE ROLE OF EXPERTS IN THE FIELD OF SAFETY AND LABOUR PROTECTION.....40

The article discusses the results of a study conducted by experts of the International network of Practitioner Organizations in the field of safety and labour protection (INSHPO) on the role of experts in the field of safety and labour protection of different organizations.

Keywords: profiles of positions, the positions of the profiles of practitioners, the positions of the profiles of specialists on labour protection, operation, activities of practitioners and specialists on labor protection

NOVIKOV N.N., the General Director of the National Association of health centers, doctor of technical sciences, associate professor.

LABOR PROTECTION – TRADE UNION CONTROL.....54

Trade unions have the right to exercise control over the observance by employers and their representatives of the labour legislation and other normative legal acts containing norms of labour law, performance of conditions of collective agreements (article 370 of the labour code) [1].

Keywords: compliance with labor laws, improve working conditions, sectoral agreements, social control

FURMAN I.V., chief technical labour inspector of Profsoyuzrabotnikov APK RF.

OF THE REGULATION AND METHODOLOGY OF TEACHING FIRE SAFETY MEASURES.....59

The analysis of the problematic aspects of the regulatory framework and methodology of training to measures of fire safety of employees of organizations. Proposed approaches for optimizing the structure and content of educational and methodological documents, development of legal norms. The attention that the requirements of new regulations must be clear, feasible, ignore the practice of activities of enterprises and economic component of their development.

Keywords: fire safety requirements, training in fire safety measures, fire-technical minimum, the curriculum, regulation

ZHILIN O.I., Professor of the Department of labour protection and energy security of the Moscow Institute of power safety and energy saving, cand. tech. sciences, associate professor; o-zhilin@yandex.ru, +7 (495) 603-20-53.

WAGES AS AN INDICATOR OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF THE STATE AND BUSINESS....68

The article discusses the remuneration of employees from the perspective of the reproduction approach to assessing the value and the cost of labour as labour power. Close interrelation of the practices of state and corporate regulation of wages in Russia, defines the border of social responsibility of the government and business against employees. Based on the analysis of non-financial reports of major Russian companies revealed reserves of increase of social responsibility of business in system of personnel management.

Keywords: the reproduction of the labor force, wages, social responsibility, social partnership, social standards

MENSHIKOVA O.I., chief researcher-consultant of JSC "Russian centre of living standard", doctor of economic Sciences, professor; om-g@yandex.ru; +7(499)164-96-64.

STANDARDIZATION OF ORGANIZATIONAL PROCEDURES FOR SPECIAL ASSESSMENT OF WORKING CONDITIONS AND THE VALUE OF THE DURATION OF WORKING TIME.....81

This article lists the main objectives of the special assessment of working conditions (SOUT), its main purpose and basic principles. Indicated the need to improve the quality of special attention and highlighted possible directions of its improvement. Analyzed data on working conditions in workplaces and identifies the main procedures for which the data should be prepared. The selected types of data about work conditions and the documents containing them, a link types of data with the basic procedures SOUT. Indicated the necessity of considering time as a parameter for the procedure research, measurement and evaluation of harmful and (or) hazardous factors in the workplace. Considered the special situation of the duration of working time among the documents describing the conditions of labor and its key importance for the purpose of improving the quality of SOUT. The conclusion is made about necessity of development of methodology of the duration of working time for the purposes of SOUT.

Keywords: special assessment of working conditions (SOUTH), harmful and (or) hazardous factors in workplace, data on working conditions, identification of potentially harmful and (or) dangerous production factors, duration of working time

SHKRABAK V.S., professor of the Department "Safety of technological processes and production" Saint-Petersburg state agrarian University, doctor of engineering Sciences, honored worker of science and technology of the Russian Federation.

ISTOMIN S.V., first Deputy Director of the PMF FGBU «Institute of protection of labour» of Ministry of Labor of Russia, doctor of engineering Sciences, professor.

MAMZURIN E.V., postgraduate student, Saint-Petersburg state agrarian University, head of laboratory NMSGUT.

THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY FOUNDATION AND PRINCIPLES IN THE MODERN RUSSIA DURING REFORMATION.....87

In the article there are discussed occupational health and safety in broad and narrow sense. There is reflected the principles occupational health and safety as an institution of labor law.

Keywords: occupational health and safety, institution of the occupational health and safety, occupational health and safety principles

BUZLUKOV V., PhD, lawyer; e-mail: buslukoff@mail.ru, tel.: +79264118557.

ON THE ESTABLISHMENT OF STANDARDS FOR THE PROTECTION OF LABOUR AND THE SPHERE OF TECHNICAL REGULATION.....94

The urgency of reforming the system of occupational safety standards (SSBT) continues to grow in connection with the ongoing process of separation of social and labor sphere with the sphere of technical regulation. The article considers the normative and legal foundations of this process and analyses solutions to emerging issues. Lastly, it discusses proposals for reform of the structure and composition of the current system of occupational safety standards with requirements of modern labour legislation.

Keywords: standardization, standard, labor protection, technical regulation, safety, standard of labor safety, technical regulations

TIMASHOV A.V., head of Department of FGBU «Institute of protection of labour» of Ministry of Labor of Russia.