

ОХРАНА И ЭКОНОМИКА ТРУДА

НАУЧНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ, 2015, № 1(18)

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 охраны и экономики труда» Минтруда России, канд. социол. наук, доцент

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 охраны и экономики 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» (по согласованию)

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

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

Сорокин Ю.Г. – президент ассоциации «СИЗ», канд. техн. наук, профессор (по согласованию)

Кришталь Д.М. – заместитель Председателя Федерации Независимых Профсоюзов России (по согласованию)

СОСТАВ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

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

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

ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

Алимов Н.П. - начальник отдела экспертизы условий труда ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, канд. техн. наук

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

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

Маслова М.С. – директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнёрства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

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

Пыренкова О.Г. - начальник отдела обучения и повышения квалификации ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России

Рябова В.Е. - начальник отдела учебно-методического и аналитического обеспечения обучения по охране труда ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики 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. 16.02.2015. 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 охраны и экономики 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

© ФБГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, 2011-2015

СОДЕРЖАНИЕ

■ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА

Елин А.М., Щербаков В.И., Тимашов А.В.	Управления профессиональными рисками (На примере воздействия электромагнитных излучений на человека).....	4
----------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

■ УСЛОВИЯ ТРУДА

Тодрадзе К.Н.	Факторы трудового процесса на рабочих местах (Сравнительные требования в законодательных актах МОТ, ЕС и нормативных актах Российской Федерации)	10
Мамзурин Э. В.	Особенности выявления аналогичных рабочих мест на предприятиях АПК	18
Иванов В.К.	Проблемные вопросы специальной оценки условий труда	22

■ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Чаплин Р.И., Жукова С.А.	Теоретическое обоснование модели системы управления профессиональными рисками в АПК	40
Склеменов Г.Ж, Солод С.А., Новиков В.В.	О процессе управления рисками	45
Тушин А.М.	О некоторых вопросах социального страхования	49
Новицкий А.А.	Система «ТРУДКОМПЛЕКС» как форма обеспечения безопасных условий труда	58
Квасов С.М.	О государственном управлении охраной труда и «неопределяемых понятиях» в законодательстве об охране труда	64

■ ОБУЧЕНИЕ И ПРОФОТБОР

Ворошилов С.П.	Видеоинформационный комплекс контроля компетентности работников в сфере безопасности труда	68
Табак Г.П.	Современные технологии обучения	73

■ МОНИТОРИНГ

Гарсия А.У.	Стойкие органические загрязнители в отходах нефтедобычи	82
-------------	---------------------------------------------------------------	----

■ ЭКОНОМИКА

Анохин А.В.	Специальная оценка условий труда как фактор снижения издержек работодателя	86
-------------	-------------------------------------------------------------------------------------	----

■ ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Дорохин В.М.	Технико-технологическая информация как средство обеспечения безопасности на угольных шахтах	90
--------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------	----

■ ИНФОРМАЦИЯ

О тарифных соглашениях	97
------------------------------	----

■ СВЕДЕНИЯ О СТАТЬЯХ НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

Сведения об авторах и аннотированное содержание выпуска на английском языке	98
-----------------------------------------------------------------------------------	----

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-nic@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.

Управления профессиональными рисками (На примере воздействия электромагнитных излучений на человека)

УДК 331.461
ББК 65.247

ЕЛИН А.М.,
главный научный сотрудник
ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда», д-р экон. наук
ЩЕРБАКОВ В.И.,
генеральный директор ООО «УИЦ «Охрана труда»
ТИМАШОВ А.В.,
начальник отдела ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда»

В статье рассматривается текущее состояние и взгляды авторов на проблему управления профессиональными рисками. Для понимания данной темы необходимо рассмотреть сложившуюся на сегодня ситуацию и убедиться в необходимости организации работ по управлению охраной труда и здоровьем работающего населения.

Ключевые слова: термины, процесс управления, профессиональные риски, профилактическое воздействие, охрана труда

Начнем с терминов и их определений. Актуальность определений терминов обусловлена тем, что на сегодня в Российской Федерации недостаточно отработан понятийный аппарат в сфере охраны труда, что в свою очередь связано с недостаточно полным теоретическим представлением о процессе управления охраной труда, профессиональными рисками и недостаточно квалифицированной правоприменительной деятельностью.

Эффективность организации работ по управлению охраной профессионального здоровья во многом будет зависеть от правовой составляющей. Правовое регулирование любой деятельности базируется на ее терминах и определениях, которые создают основу для единообразного и пол-

ного понимания требований нормативных документов. Анализ положений трудового законодательства показывает необходимость расширения и уточнения системы понятий в области охраны труда и управления профессиональными рисками, а также более корректного их применения. Следует обратить внимание на тот факт, что ключевым основополагающим термином данной темы является ЗДОРОВЬЕ. При этом, как показывает практика, никто не знает официального определения данного термина. Приведем понятия только некоторых взаимосвязанных между собой терминов нашей темы: Управление профессиональными рисками – комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и вклю-

чающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков (ст. 209 ТК РФ). Профессиональный риск – вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных Трудовым кодексом, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст.209 ТК РФ). (Следует отметить, что до настоящего времени порядок и технология оценки уровня профессионального риска в организациях России не имеет согласованных в установленном принципе подходов). Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст.209 ТК РФ).

Здоровье – состояние физического, психического и социального благополучия человека, при котором отсутствуют заболевания, а также расстройства функций органов и систем организма¹.

Работоспособность – потенциальная возможность выполнять целесообразную деятельность на заданном уровне эффективности в течение определенного времени. Работоспособность зависит от индивидуальных психофизиологических ресурсов, степени их тренированности или истощенности, а также внешних условий деятельности. В зависимости от вида труда, индивидуальных особенностей, профессиональной подготовки, состояния здоровья продолжительность, чередование и выраженность отдельных стадий динамики работоспособ-

ности могут варьировать, вплоть до полного выпадения некоторых из них².

Исходя из выше изложенного, предлагается ввести в ТК РФ или в разрабатываемый проект Федерального закона «О безопасности и гигиене труда» следующую формулировку термина профессионального здоровья: «Профессиональное здоровье – состояние физического, психического и социального благополучия человека, при котором отсутствие заболеваний, а также расстройств функций органов и систем организма обеспечивают высокий уровень работоспособности в течение всего периода трудовой деятельности».

На сегодня государственная политика в области охраны здоровья работающего населения Российской Федерации определяется концепциями и стратегиями, утвержденными Указами Президента, а также постановлениями Правительства Российской Федерации.

Особое место среди них занимают:

1. Стратегия национальной безопасности РФ до 2020 г., утвержденная указом Президента России от 12.05.2009 г. № 537. В пункте 55 Стратегии отмечено, что «Главными стратегическими рисками и угрозами национальной безопасности в экономической сфере на долгосрочную перспективу является, в том числе, прогрессирующая трудонедостаточность».

2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года (с изменениями и дополнениями), утвержденная Распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р., (в частности раздел 1 «Демографическая политика и политика народосбережения»), в соответствии с которой целью государственной демографической политики является снижение темпов естественной убыли населения, стабилизация численности населения и создание условий для ее роста, а также повышение качества жизни и увеличение ожидаемой продолжительности жизни. Предусматрива-

¹ Федеральный закон «Об основах охраны здоровья в Российской Федерации» № 323-ФЗ от 21.11.2011 г

² Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А. Энциклопедический словарь: Психология труда, управления, инженерная психология и эргономика, 2005 г.

ется обеспечить стабилизацию численности населения на уровне не ниже 142–143 млн человек к 2015 году и создание условий для ее повышения к 2025 году до 145 млн человек и средней продолжительности жизни до 75 лет. Приоритетными направлениями государственной демографической политики по-прежнему остаются:

Во-первых, снижение, прежде всего, высокой смертности мужчин в трудоспособном возрасте от внешних причин, в том числе:

- снижение смертности и травматизма в результате дорожно-транспортных происшествий (за счет повышения качества дорожной инфраструктуры, дисциплины на дорогах, организации дорожного движения, повышения качества и оперативности медицинской помощи пострадавшим) и других внешних причин;

- профилактика, своевременное выявление на ранних стадиях и лечение сердечно-сосудистых и других заболеваний, которые дают высокий процент смертности среди населения;

- снижение смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профилактика и своевременное выявление профессиональных заболеваний, разработка и реализация совместно с работодателями и объединениями профсоюзов мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Во-вторых, сохранение и укрепление здоровья населения, увеличение роли профилактики заболеваний и формирование здорового образа жизни.

В-третьих, повышение уровня рождаемости (в том числе за счет рождения в семьях второго и последующих детей); поэтапная ликвидация рабочих мест с вредными или опасными для репродуктивного здоровья населения условиями труда.

В-четвертых, управление миграционными процессами в целях снижения дефицита трудовых ресурсов в соответствии с потребностями экономики.

В-пятых, обеспечение защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

В-шестых, предотвращения смертности от употребления наркотических и спирто-содержащих веществ.

3. Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная Указом президента В.В. Путиным № 1351 от 9 октября 2007 года .

В соответствии с данной Концепцией демографическая политика Российской Федерации направлена на увеличение продолжительности жизни населения, сокращение уровня смертности, рост рождаемости, регулирование внутренней и внешней миграции, сохранение и укрепление здоровья населения и улучшение на этой основе демографической ситуации в стране. Статистика свидетельствует, что причиной низкой продолжительности жизни населения в Российской Федерации является высокая смертность. В общем числе этого скорбного процесса 1/3 составляют граждане трудоспособного возраста, из них 80% из них – мужчины. Смертность от заболеваний сердечно-сосудистой системы составляет 55% всех причин. В России она в 3–4 раза выше, чем в европейских странах. На рождаемость отрицательно влияет тяжелый физический труд значительной части работающих женщин (около 15%), условия труда которых не отвечают санитарно-гигиеническим нормативам.

Решение задачи по сокращению уровня смертности граждан трудоспособного возраста, включает в себя:

- сокращение уровня смертности от заболеваний сердечно-сосудистой системы за счет создания комплексной системы профилактики факторов риска, ранней диагностики с применением передовых технологий, внедрения образовательных программ, направленных на предупреждение развития указанных заболеваний;

- сокращение уровня смертности и травматизма в результате дорожно-транспортных происшествий за счет повышения качества дорожной инфраструктуры, дисциплины на дорогах, организации дорожного движения, а также за счет повышения оперативности, качества оказания медицинской

помощи пострадавшим в дорожно-транспортных происшествиях на всех ее этапах;

- сокращение уровня смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счет перехода в сфере охраны труда к системе управления профессиональными рисками (включая информирование работников о соответствующих рисках, создание системы выявления, оценки и контроля таких рисков), а также за счет экономической мотивации для улучшения работодателем условий труда;

- обеспечение доступности и повышение качества медицинской помощи по восстановлению репродуктивного здоровья, в том числе вспомогательных репродуктивных технологий, снижение доли рабочих мест с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда в целях сохранения репродуктивного здоровья;

Реализацию демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года предполагается осуществлять путем дальнейшего совершенствования законодательства Российской Федерации, и в том числе, в сфере трудовых отношений.

Предусматривается разработать специальные меры по профилактике и своевременному выявлению профессиональных заболеваний, улучшению условий труда.

Концепция демографической политики предусматривает, что в сфере охраны труда необходимо перейти к системе управления профессиональными рисками, которая должна включать информирование работников о соответствующих опасностях на том или ином производстве. С этой целью необходимо формирование системы выявления, оценки и контроля таких рисков, а с блоком экономической составляющей мотивации улучшения условий труда работодателями и непосредственными исполнителями отдельных видов работ.

В настоящее время должностные лица ряда государственных органов управления Российской Федерации активизировали меры по реализации данного раздела государственной политики.

В управлении рисками самое главное – обеспечить максимальную эффективность затрат, направляемых на предупреждение нежелательных последствий.

Системы управления профессиональным риском экономически развитых стран предусматривает количественную оценку риска, расчет ущерба наносимого работнику этим риском в стоимостном выражении и страхование риска.

Профессиональный риск оценивается в таких единицах как СПЖ – сокращение продолжительности жизни.

Для расчета ущерба наносимого работнику профессиональным риском во всех высокоразвитых странах мира ежегодно проводится индексация цены человеческой жизни. К примеру, сейчас она составляет: США – \$ 4,3 млн; Германия – 4 млн евро; Франция – 4 млн евро; Англия – 5,1 млн фунтов стерлингов.

Реализация государственной политики проводится через законы и нормативные правовые акты. С 1 января 2014 года процедура управления профессиональными рисками стала обязательной для всех работодателей. Исходя из определения термина «Культуры охраны труда», на предприятии необходимо принять меры по обеспечению активного участия работодателя и работников в обеспечении безопасных и здоровых условий труда через четко сформулированную систему прав, обязанностей и сфер ответственности, в которой принцип предупреждения имеет наивысший приоритет. А это не что иное, как разработка, внедрение и обеспечение функционирования Системы управления охраной труда в организации. Федеральным законом Российской Федерации 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"» в Трудовой кодекс РФ внесены изменения, в том числе:

в часть вторую ст. 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасности и охраны труда было включено создание

и функционирование системы управления охраной труда.

Система управления профессиональными рисками предусматривает 3 этапа: идентификацию, оценку и управление профессиональным риском.

Идентификация - идентифицируются все опасности, в т.ч. связанные с факторами производственной среды, а также ситуации или действия, способные нанести вред работнику в виде травм или ухудшения состояния здоровья, угрозы и опасности, создаваемые оборудованием и технологическим процессом, зависящие от организации рабочего места, учитывающие некомпетентность персонала и т.п. (ILO-OSH 2001 и OHSAS 18001:2007).

Оценка рисков – оценка на рабочем месте риска травмирования и ухудшения состояния здоровья работников. Целью проведения работ по оценке рисков для безопасности и здоровья работников является определение адекватности планируемых или действующих защитных мер для устранения опасностей и ограничения рисков. В результате определяется приемлемость (допустимость) или неприемлемость рисков.

Для управления профессиональными рисками необходимо знать объект управления и руководствоваться аксиомой менеджмента: «Управлять можно только тем, что поддается измерению».

Согласно 22 статье Трудового кодекса РФ «Работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда».

К нормативному правовому акту, содержащего государственные требования охраны труда относится СанПиН 2.2.4.1191-03. «Электромагнитные поля в производственных условиях», в соответствии с которым руководители организаций вне зависимости от вида деятельности и формы собственности должны привести рабочие места персонала в соответствие с требованиями настоящих санитарных правил и норм. Уникальность данного фактора об-

условлена тем, что он относится к особо опасным факторам физической природы и имеет отношение не только к работникам, а ко всем слоям населения от школьников до пенсионеров.

Пункт 4 СанПиН 2.2.4.1191-03 устанавливает требования к проведению контроля уровней электромагнитных полей на рабочих местах. Указанный нормативный акт предусматривает проведение контроля параметров при проектировании, при организации новых рабочих мест, при аттестации рабочих мест (специальной оценке условий труда), в порядке текущего надзора за действующими источниками ЭМП.

В Российской Федерации десятки миллионов рабочих мест с ПЭВМ, другой оргтехникой, электросиловыми установками, бытовой техникой. Однако, в большинстве своем, они не соответствуют государственным требованиям охраны труда в полном объеме. В частности, СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы». Компьютерная техника является не только мощным источником электромагнитных излучений, что обусловлено особенностями этого сложного устройства, генерирующего внутри и вокруг себя целый спектр электрических сигналов различной частоты и интенсивности – электромагнитные поля, но и эргономической спецификой условий труда, а также массовостью контингента пользователей ПЭВМ. При разработке Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 г. № 33н, непонятно почему ее разработчики не учли эти реалии.

Необходимость защиты человека от энергетических воздействий, обусловленных техногенными факторами, связана с тем, что окружающие нас ЭМП превысили естественный фон Земли в тысячи и десятки тысяч раз. При этом резко расширился их частотный диапазон. В результате организм человека вынужден работать не в оптимальных, а очень жестких условиях, наносящих вред его здоровью.

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) официально признает, что ЭМП являются одной из главных угроз для здоровья человечества, так как происходит электромагнитное загрязнение среды обитания (электромагнитный смог). По мнению экспертов ВОЗ, загрязнение окружающей среды электромагнитными излучениями выходит на уровень, характерный для загрязнения ее вредными химическими веществами, и при нынешних темпах роста количества и мощности источников ЭМИ в ближайшее время может превзойти его.

Необходимо активизировать научно-исследовательские работы в области оценки воздействия производственных факторов на организм работников различных профессий, в первую очередь тех из них, которые оказывают наиболее существенное влияние на здоровье подавляющей части населения, как на производстве, так и в быту.

Целесообразно разграничить имеющиеся профессии и виды работ по степени риска, выявить наиболее опасные из них, определить степень опасностей и факторы, способствующие их проявлению, выработать технические и организационные меры по снижению уровня воздействия.

Это должно стать заботой не только ученых работающих в области безопасности, охраны труда и здоровья, но и работодателей, привлекающих сотрудников для выполнения видов работ с наличием указанных факторов. Для работодателей, искренне желающих персоналу здоровья, не представляет особой сложности определить поименный список сотрудников, которым необходимо предоставлять регла-

ментированные перерывы для проведения физкультурных пауз или кратковременного отдыха продолжительностью 10–15 минут в зависимости от категории тяжести или напряженности их работы.

В настоящее время промышленностью освоены и выпускаются в больших количествах средства индивидуальной защиты, в том числе от электромагнитных излучений. Эти средства должны широко рекламироваться среди пользователей и работодателей.

Усилия научных коллективов и ученых – энтузиастов должны быть объединены в рамках единой комплексной программы, целью которой должен стать системный подход в решении наиболее острых проблем, связанных с устранением или понижением рискованных ситуаций на производстве, исключения опасностей и вредностей, оказывающих пагубное влияние на организм работников.

На федеральном уровне необходимо принять законодательный акт, обязывающий разработчиков и производителей машин, оборудования и иных технических средств гарантировать параметры безопасности, обеспечивающие сохранение жизни и здоровья пользователей на всех этапах их эксплуатации [4]. Это особенно касается машин, механизмов и оборудования для агропромышленного производства и некоторых других видов экономической деятельности. В этой связи нам представляется необходимым рассмотреть вопрос о целесообразности создания республиканского (отраслевого) центра независимой экспертизы машин, механизмов и механизированного инструмента по показателям безопасности, эргономики и условиям труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья в Российской Федерации».
2. Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А. Энциклопедический словарь: Психология труда, управления, инженерная психология и эргономика. 2005.
3. Елин А.М. Воздействие электромагнитных излучений на здоровье человека // Справочник специалиста по охране труда. 2007. № 7. С. 37–41.
4. Елин А.М. Охрана труда: проблемы и пути решения (монография). М., 2010. С. 244. 464 с.

Факторы трудового процесса на рабочих местах (Сравнительные требования в законодательных актах МОТ, ЕС и нормативных актах Российской Федерации)

УДК 351.83
ББК 67.405

ТОДРАДЗЕ К.Н.,
д-р техн. наук, профессор, ФНПР

В статье приведен сравнительный анализ ряда законодательных положений МОТ, ЕС по вредным и (или) опасным факторам в сфере охраны труда и здоровья на рабочих местах и аналогичных требований в соответствующих статьях Трудового кодекса Российской Федерации, национальных нормативных правовых актах.

Ключевые слова: приоритетные направления, нормы и стандарты, рабочие места, техническая безопасность, национальное законодательство, конвенции и рекомендации, директивы

Первая программа стратегических направлений в области охраны труда и здоровья (ОТЗ) на рабочих местах была разработана в ЕС на пятилетний период в начале 21 столетия (2002– 2006 гг.). Подводя итоги выполнения этой программы, руководящие органы ЕС отметили высокий уровень травматизма на предприятиях, что крайне негативно влияло на экономическое и социальное развитие государств-членов ЕС. Было определено, что ОТЗ отныне является приоритетным направлением в социальной политике ЕС и в 2007 г. была разработана и принята новая программа на 2007–2012 гг. Промежуточные итоги выполнения второй программы были подведены в 2011 году и в принятых резолюциях Парламента отмечалось, что 168000 работников погибает, 7 миллионов травми-

руется и 23 миллиона новых случаев профессиональных заболеваний выявляется ежегодно на рабочих местах предприятий государств – членов ЕС и что социальными партнерами и руководящими органами ЕС должны быть приняты незамедлительные меры по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний, как в целом в ЕС, так и в государствах – членах ЕС в отдельности. Кроме того было отмечено, что несмотря на экономический кризис, охвативший Европу, нормы и стандарты по охране труда должны внедряться и должна быть оказана всемерная помощь малым и средним предприятиям в осуществлении их политики в области ОТЗ. Среди остальных решений Парламента необходимо отметить следующие: повышение роли трудовой инспекции и настоя-

тельное требование к государствам – членам ЕС об увеличении числа инспекторов по труду и их материальном обеспечении для проведения качественных проверок выполнения норм и стандартов по охране труда на предприятиях; расширение обмена информацией о новых методах и средствах борьбы с травматизмом и разработке руководящих указаний по правам работников в области ОТЗ, а также о составлении ежегодных отчетов государств – членов ЕС о проведении национальной политики в области охраны труда и борьбе с травматизмом на рабочих местах. В том же году Европейская Комиссия совместно с Европейским Агентством по охране здоровья и труда на рабочих местах и Трехсторонним Консультативным комитетом по охране труда разработали рекомендательные указания по внедрению требований Директив по ОТЗ в практическую деятельность компаний, в том числе – малых и средних предприятий.

С целью разработки стройной законодательной структуры по ОТЗ, руководящие органы ЕС взяли за основу Конвенции и Рекомендации МОТ, а также планы и программы ВОЗ по охране здоровья работников. Этот выбор был обусловлен тем, что большинство государств – членов ЕС уже ратифицировали стандарты МОТ и привязали свои программы по охране здоровья на производстве к рекомендациям и планам ВОЗ. Так, в законодательство ЕС вошли положения Конвенции №155(1981 г.) и Рекомендации №164 о безопасности и гигиене труда, Конвенции №161(1985 г.) о медицинских службах на производствах и здоровой рабочей среде и Конвенции №187(2006 г.) о мерах, способствующих профилактике безопасности и развитию культуры в борьбе с несчастными случаями и профессиональной заболеваемостью на производстве. Директивы и программы ЕС по защите здоровья работников были обоснованы с учетом основных направлений Всемирного плана действий ВОЗ по защите здоровья работников на период 2008–2018 гг., принятого на Всемирной Ас-

самблее Здравоохранения в 2007 г. Кроме того, необходимо отметить, что ВОЗ совместно с МОТ работают над созданием атмосферы взаимопонимания, укрепления и развития партнерских отношений между социальными партнерами государств – членов этих международных организаций.

Политика МОТ по созданию основополагающего документа по ОТЗ (Конвенции) в совокупности с дополняющим и уточняющим документом (Рекомендация) была положена в основу разработки законодательных актов ЕС по ОТЗ. Так, Директива Европейского Парламента от 12 июня 1989 г. о введении мер, способствующих улучшению охраны труда и здоровья работников на рабочих местах, названная «Рамочной Директивой» 89/391/ЕЕС, утвердила перечень минимальных требований по ОТЗ, которые должны быть внедрены в национальные законодательства государств-членов ЕС и, одновременно, внести в них целый ряд новых терминов, требований и положений, к которым относятся следующие:

- предложены новые (для 1989 г.) термины, такие как «рабочая среда (производственная среда)» (взято из Конвенции МОТ №155, 1981 г.), «работник, работодатель, представители работников, профилактика», которые определили особую ответственность всех участников трудового процесса за охрану труда и здоровья на рабочих местах и установили современный подход к ОТЗ, включая техническую безопасность и профилактику болезней;

- Директива установила равноправный уровень ОТЗ для работников всех секторов экономической деятельности, за исключением служб вооруженных сил, полиции и отдельных служб охраны общественного порядка;

- Директива обязала работодателя принимать исчерпывающие профилактические меры для создания здоровых и безопасных условий труда на производстве;

- Директива ввела основной принцип «оценки риска» и определила его главные элементы, т.е. выявление риска, уча-

стие работника во всех мероприятиях по устранению риска, введение адекватных мер по устранению риска в источнике его возникновения, учет и периодическую переоценку профессиональных рисков на рабочих местах;

– Директива ввела обязательство по внедрению новых форм управления ОТЗ, как составной части общей системы управления на производстве.

Основные положения Рамочной Директивы должны были быть внедрены в национальные законодательства государств – членов ЕС к концу 1992 г. Последствия этого внедрения в национальные правовые схемы по труду отличались как по качеству, так и по количеству принятых нормативных актов. В ряде стран национальное трудовое законодательство было переработано фундаментально (например: Люксембург, Португалия), но в целом ряде других государств (Великобритания, Франция и др.) оно вообще не менялось. Необходимо отметить, что Рамочная Директива заложила базу для разработки вспомогательных, так называемых, «Индивидуальных Директив» по ОТЗ в различных секторах экономической деятельности, и в 2004 г. Европейская Комиссия опубликовала Коммюнике (COM/2004/62) о практическом внедрении таких директив, как: Рабочие места – 89/654/ЕЕС; Рабочее оборудование – 89/655/ЕЕС; СИЗ – 89/656/ЕЕС; Ручная переноска грузов – 90/269/ЕЕС и Оборудование для защитных экранов на компьютерах – 90/270/ЕЕС. Все эти директивы были приняты Европейским Парламентом в течение 1989–1990 гг. и в результате исследования эффективности их применения в различных секторах экономики ЕС и внедрения положений директив в национальные законодательства государств – членов ЕС, Европейской Комиссией был сделан вывод о необходимости продолжения законодотворческого процесса в рамках ЕС. Таким образом, до 2012 г. были разработаны еще 19 «Индивидуальных Директив», охвативших все технические аспекты ОТЗ и законодатель-

но обеспечивших профилактику профессиональных рисков и безопасность труда работников на предприятиях ЕС. Последующее расширение применения Рамочной Директивы и Индивидуальных директив в течение 2007–2012 гг. рассматривалось через призму положений, установленных в Директиве 2007 г. (2007/30/ЕС), которая упростила и рационализировала порядок предоставления отчетов государств – членов ЕС о практическом внедрении общеевропейского законодательства по ОТЗ в национальные законодательные и нормативные акты.

Проведем сопоставительный анализ статей и положений Конвенций (№115; 148;155;161 и 187) и Рекомендации МОТ(№164) со статьями и положениями Директив ЕС и Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ), а также предельно допустимых уровней (ПДУ) и предельно допустимых концентраций (ПДК) вредных факторов, установленных в ЕС и РФ: Директива 96/29/Евратом. Ионизирующая радиация (ИР). Директива принята 13/05/1996г. и содержит основные положения и нормы по защите здоровья работников и населения от воздействия ИР. Директива создала правовую основу использования таких терминов, как уровень радиоактивного распада, доза, воздействие, ИР, источник радиации, радиоактивное заражение и др. Установлены максимально допустимые дозы облучения ИР для работников предприятий: уровень воздействия ограничен 100мЗв (миллизиверт) на период 5-ти последовательных лет и не должен превышать 50мЗв в год. Доза облучения для подростков от 16 до 18 лет и учеников, которые в процессе обучения используют аппаратуру, имеющую источники ИР, не должна превышать 6мЗв/год. Профилактику ИР на предприятии осуществляет работодатель. На всех рабочих местах, где ИР может превысить уровень 1мЗв/год или эквивалентную дозу в 1/10 от установленного уровня, работники должны быть защищены от поражения глаз, кожи и конечностей.

В Директиве 96/29/Евратом использованы определения и статьи Конвенции №115(1960 г.) о защите работников от ИР. Положения статей 5,6,7 и 8 (ограничение воздействия ИР, максимально допустимые дозы ИР, возрастные группы работников и учащихся и уровни облучения) использованы для формулировки требований к организации работодателем профилактических мер по устранению риска, связанного с ИР на рабочих местах. Статьи с 9 по 14 Конвенции были использованы в Директиве для обоснования организации инструктажа и медицинских (первичных и периодических) осмотров работников, занятых на работе, связанной с радиацией.

В ТК РФ – ионизирующая радиация определена в статье 209, как вредный производственный фактор, классификация которого осуществляется на основании ГОСТ 12.0.003 – 74 «Опасные и вредные производственные факторы. Классификация» и СанПин 2.6.1.2523 – 09 «Нормы радиационной безопасности» (НРБ-99/2009). Установлено, что максимально допустимая доза ИР на рабочих местах для персонала предприятия не должна превышать 1000мЗв за период 50 лет, а для гражданского населения – 70мЗв – за всю жизнь. Необходимо отметить, что ПДУ облучения ИР на рабочих местах, принятые в РФ, на порядок ниже и более прогрессивные, чем ПДУ, установленные в ЕС, что неоднократно отмечалось экспертами на рабочих совещаниях МОТ, ВОЗ и МАГАТЭ.

В 1977 г. МОТ приняла Конвенцию №148 о защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах. Конвенция ввела определения: «загрязнение воздуха», «шум», «вибрация» и установила меры профилактики и защиты работников на рабочих местах от профессиональных рисков, которые должны быть устранены на стадии проектирования или сооружения и, дополнительно, при помощи организационных мер. Кроме того, работодатель обязан обеспечить работников СИЗ и организовать надлежащий

контроль за состоянием их здоровья. Конвенция №148 не установила определенных ПДК и ПДУ вредных факторов, а дала лишь общие ориентиры и предложения для стран – членов МОТ по установлению критериев на национальном уровне.

Используя положения Конвенции МОТ, Европейская Комиссия разработала, а Парламент ЕС принял ряд Директив по охране труда и здоровья работников от профессиональных рисков, связанных с загрязнением рабочей среды химическими, физическими и биологическими вредными факторами. Так, Директива 91/322/ЕЕС посвящена защите труда и здоровья работников от вредного воздействия химических веществ в течение 8-часовой рабочей смены. Указатели предельных величин (УПВ) на 10 химических веществ, среди которых применяемые в промышленности кислоты, металлы и газы, даны в мг/м³ и ппм. Так, УПВ на пикриновую кислоту составляет – 0,1 мг/м³, на платину (металлическую) и олово – соответственно – 1мг/м³ и 2мг/м³, а на диоксид азота – 30мг/м³ и 25ппм. Затем, в 1998 г., Совет Европы принял общую Директиву 98/24/ЕС, которая ввела понятия и определила профессиональные риски, связанные с применением химических веществ на рабочих местах. В развитие этого документа в 2000 г. была принята Директива 2000/39/ЕС о введении общеевропейских указателей значений предельно-допустимых концентраций химических веществ в целях охраны труда и здоровья работников на рабочих местах предприятий ЕС. Эти величины были установлены для 61 химического вещества (первый перечень химических веществ), вредное воздействие которых рассчитывалось на период 8-часовой рабочей смены и на кратковременный период воздействия в течение 15 минут. В Директиве подчеркивается, что эти значения ПДК были приняты в качестве общеевропейских по рекомендации Консультативного Комитета ЕС по гигиене труда, охране труда и здоровья, который обобщил данные последних научных исследований

по воздействию химических веществ на здоровье работников. В ст.2 Директивы указано, что каждое государство-член ЕС устанавливает с учетом общеевропейских национальные ПДК для 61 химического вещества, перечисленного в Директиве. В список химических веществ включены сложные химические соединения, металлы и элементы, используемые как в промышленности, так и в медицинских целях. В последующие годы работа по пересмотру и дополнению первого списка ПДК при применении химических веществ и охране труда и здоровья работников на производстве была продолжена и в 2006 и 2009 годах были приняты аналогичные директивы, соответственно, Директива 2006/15/ЕС и Директива 2009/161/ЕС, установившие второй и третий списки ПДК, соответственно, на 33 и 19 химических веществ. В директивах особо указывается на необходимость установления высокого уровня защиты при применении ряда химических веществ, способных проникать в организм работника через кожный покров (например: нитробензол, фенол, метанол и др.).

Продолжая применение положений Конвенции №148 МОТ, Европейская Комиссия, по поручению Парламента ЕС, разработала Директиву 2002/44/ЕС о защите работников от вибрации. Директива определила две категории вибрации, опасные для работника: вибрация, действующая на руки (локальная вибрация) и вибрация общая, действующая на все тело работника. Соответственно регламентируются ПДУ вибрации: суточная норма вибрационной нагрузки на руки оператора не должна превышать 5м/сек² в течение 8-часовой рабочей смены; при локальном вредном воздействии вибрации на руки оператора установлен предел в 2,5м/сек² в течение 8 часов/сутки. Общий ПДУ вибрации на все тело работника не должен превышать 1,15м/сек² в течение 8 часов/сутки, а ПДУ активного воздействия на все тело работника составляет 0,5м/сек² в течение 8 часов/сутки. Все необходимые меры по локализации вибрации в источнике воз-

никновения, замерам уровней вибрации, защиты работников, выбору СИЗ, организации и проведению медицинских осмотров и т.п. мер отнесены к обязанностям работодателя.

В ТК РФ раздел X, глава 33, ст. 209 – вибрация отнесена к вредным производственным факторам. Охрана труда, здоровья, защита работника от вибрационной болезни и ПДУ вибрации на рабочих местах в российском законодательстве регламентируются стандартами ССБТ: ГОСТ 12.1.012-90 (1996); ГОСТ 12.4.002-97; ГОСТ 12.4.012-83 (1986) и другими стандартами, включающими технические требования безопасности к машинам и оборудованию и СИЗ. Необходимо отметить, что в российском законодательстве четко определены факторы, влияющие на степень и характер неблагоприятного воздействия вибрации на организм работника. К ним относятся: риски (вероятности) проявления различных патологий вплоть до вибрационной болезни; показатели физической нагрузки и нервно-эмоционального напряжения; влияние сопутствующих факторов, усугубляющих воздействие вибрации (охлаждение, влажность, шум, химические вещества и т.п.); длительность и прерывистость воздействия вибрации; длительность рабочей смены. Кроме того, установлен нормируемый диапазон частот для локальной вибрации в виде октавных полос со среднегеометрическими частотами от 1 до 1000 Гц и для общей вибрации – октавных и 1/3 октавных полос со среднегеометрическими частотами от 0,8 до 80 Гц. Этими уточнениями и требованиями российское законодательство, регламентирующее вибрацию, выгодно отличается от указанной выше Директивы 2002/44/ЕС.

Продолжая внедрение положений Конвенции №148 и Рекомендации №156 МОТ и выполнение указаний Рамочной Директивы Парламента ЕС (89/391/ЕЕС), Совет Европы принимает в 2003 г. очередную Директиву 2003/10/ЕС (17-ая «Индивидуальная Директива») по защите работников от воздействия шума на рабочих местах с

четкой направленностью на выполнение работодателем мероприятий по борьбе с тугоухостью. В Директиве установлены ПДУ воздействия шума на работника в следующих характеристиках: 87 дБА – предельный уровень шума в течение 8 часов (рабочая смена) и в течение рабочей недели (5 дней по 8 часов).

Для снижения воздействия шума при 87 дБА применяется обязательное ношение СИЗ; при минимальном уровне шума – 80 дБА и максимальном уровне – 85 дБА – применяются организационно-технические меры по борьбе с шумом (замена оборудования на менее шумное, установка шумопоглощающих защитных экранов и укрытий, организация зон разгрузки для персонала, специальные программы, обучение и информация работников, установка сигналов в шумовых зонах и т.п.). Необходимо отметить, что в этой Директиве даны четкие указания по профилактическим мерам, которые должен выполнять работодатель для снижения воздействия шума на работников.

В ТК РФ производственный шум отнесен к вредным физическим факторам. В основополагающем стандарте ГОСТ 12.1.003-83 (1999) ССБТ Шум. Общие требования безопасности – даны классификация, характеристики и допустимый уровень шума на рабочем месте (80дБА), требования к снижению шумовых характеристик машин и механизмов, методика измерения шума.

В последующие годы основные требования по защите работников от воздействия производственного шума были дополнены стандартами ГОСТ 12.1.029-80 (2001) ССБТ; ГОСТ 12.1.036-81 ССБТ и ГОСТ 12.1.050-86 (2001) ССБТ, в которых даны современные средства и методы защиты от шума, допустимые уровни шума в жилых и общественных зданиях, методы измерения шума на рабочих местах машин и стационарных установок. Таким образом, можно сделать вывод, что российское законодательство полностью отвечает положениям Конвенции №148 МОТ и охватывает все аспекты охраны здоровья и труда

работников при воздействии шума на рабочих местах.

В 2004 г. Европейский Парламент и Совет Европейского Союза принимают Директиву 2004/40/ЕС О минимальных требованиях к обеспечению безопасности и охране здоровья работников при наличии рисков от действия физических факторов (электромагнитных полей). В статье 3 и в Приложении 1 и 2 к нему даны величины предельного и рабочего воздействия на организм работника до 1 Гц и в последующих диапазонах по возрастанию плотности тока, скорости удельного поглощения энергии и ПДУ по удельной мощности (от 10 до 300 ГГц – 50Вт/м²). В 2013 г. ЕС вновь рассматривает воздействие электромагнитных полей на организм работника и принимает Директиву 2013/35/ЕС (20-ая «Индивидуальная Директива»), в которой говорится, что «используя достижения технического прогресса и разработку мер по управлению профессиональными рисками на начальной стадии их появления, риски, возникающие при воздействии электромагнитных полей, должны быть полностью исключены или сведены к минимуму». Эта директива содержит корреляционные таблицы по ПДУ для нетеплового воздействия в диапазоне частот от 0 Гц до 100 МГц и теплового удара при воздействии в диапазоне частот от 100 кГц до 300 ГГц. В ТК РФ и в ГОСТ 12.0.003.-74 «Опасные и вредные производственные факторы. Классификация», а также в Руководстве Р 2.2.2006-05 электромагнитные импульсы и излучения отнесены к вредным производственным факторам. Необходимо отметить, что ГОСТ 12.1.006-84 (1999) ССБТ. Электромагнитные поля радиочастот уже содержат допустимые уровни на рабочих местах и требования к организации и проведению мониторинга и рабочего контроля на предприятиях, что отмечалось в преамбуле к разработке очередной Директивы, рассматривавшей международный обзор имеющихся зарубежных нормативных актов по охране труда и здоровья на рабочих местах.

В 2007 г. Европейский Парламент рассматривает итоги 7-летнего выполнения Рамочной Директивы и поручает Европейской Комиссии разработать новую стратегию Европейского Союза на 2007–2012 гг. в области охраны труда и здоровья на предприятиях всех государств – членов ЕС. В постановлении Европейского Парламента определена основная цель новой стратегии – достичь снижения частоты несчастных случаев на 25% на 100000 работников во всех 27 государствах – членах ЕС. Для достижения этой цели управляющим органам ЕС и Правительствам государств – членов ЕС было рекомендовано следующее:

- гарантировать надлежащее внедрение общего законодательства ЕС по ОТЗ;
- всемерно поддерживать малые и средние предприятия (МСП) в их стремлении к внедрению действующего законодательства по ОТЗ;
- изменить правовые требования к организации безопасности на рабочих местах, упростить их и сделать доступными для внедрения на МСП;
- способствовать разработке и внедрению национальных стратегий в области ОТЗ;
- способствовать повышению культуры по ОТЗ и безопасному поведению работников на производстве, поощрять работодателей при проведении мероприятий, нацеленных на сохранение здоровья работников;
- доработать и уточнить методы и средства определения и оценки потенциальных профессиональных рисков;
- обеспечить пути дальнейшего продвижения технического прогресса на предприятиях;
- способствовать обмену информацией и решению проблем ОТЗ на международном уровне;
- разрабатывать и внедрять современные и эффективные общеевропейские законодательные акты.

Для выполнения поставленных задач руководящим органам ЕС было поручено следить, в первую очередь, чтобы все предприятия (компании), работающие в

границах ЕС, были бы поставлены в равные законодательные и экономические условия (тарифы, налоги, отчисления в различные фонды и т.п.). Европейская Комиссия должна строго следить, чтобы Директивы ЕС по ОТЗ эффективно использовались в национальных законодательствах. Государства – члены ЕС обязаны обеспечить внедрение Директив ЕС по ОТЗ в национальные законы. Это касается в первую очередь правового обеспечения МСП, с точки зрения оценки рисков, вовлечения работников в борьбу с несчастными случаями на производстве, обучение работников правилам и методам борьбы с НС, а также решению проблем ОТЗ на рабочих местах в традиционно травмоопасных секторах экономики, каковыми являются сельское хозяйство, строительство и транспорт.

При разработке национальных стратегий в области ОТЗ приоритетными следует признать следующие направления, которые будут доступными, в первую очередь, для внедрения на МСП:

- распространения современной практики решения проблем ОТЗ на национальном уровне;
- организация обучения чиновников теории и практики ОТЗ на всех уровнях;
- разработка упрощенных методов и средств оценки профессиональных рисков;
- разработка и распространение для работников специальных информационных материалов и руководств, составленных упрощенным языком, и доступных легкому внедрению в практику;
- широкое распространение информации по ОТЗ и упрощенный доступ (как финансовый, так и организационный) к работе консультативных служб по ОТЗ;
- обеспечения широкого доступа МСП к решению проблем ОТЗ через привлечение высококвалифицированных внешних организаций и служб;
- повышение роли и ответственности инспекторов по труду, а также их участие в качестве посредников, способствующих внедрению законодательства по ОТЗ в

практику МСП с применением обучения, убеждения и консультативной поддержки, а затем, в крайних случаях, через принудительные методы и составление предписаний;

– применение экономических стимулов на уровне ЕС и на национальном уровне для повышения культуры производства и ОТЗ на МСП.

Решение проблем ОТЗ в рамках ЕС поручено следующим организациям: Научному Комитету, Европейскому Агентству по охране здоровья и труда на рабочем месте и Комитету по охране здоровья и труда на рабочем месте. Кроме того, в рамках ЕС действует Комитет Главных Инспекторов по труду, который выполняет функции эффективного контроля и мониторинга применения законодательства по труду (в том числе и по ОТЗ), способствует корпоративным действиям между трудовыми инспекциями государств – членом ЕС и выстраивает совместные действия для решения трудовых проблем в отношении специальных секторов экономики или профессиональных рисков.

В 2012 г. Европейский Парламент поручил Европейской Комиссии выполнить два исследования о выполнении в рамках ЕС фундаментальных прав работников и применении руководящих указаний по оценке профессиональных рисков. Исследование, касающееся фундаментальных прав работников, проводилось в следующих государствах – членах ЕС: Франция, Греция, Венгрия, Италия, Швеция, Нидерланды и Англия. Изучались фундаментальные права работников в международном законодательстве, проводилось сравнение постановки прав работников в законодательстве ЕС и в национальных правовых актах, а в заключении приведены права работников при выполнении мероприятий и соблюдении стандартов по ОТЗ.

На основании выполненного обзора можно сделать вывод, что законодательные Директивы и инициативы Европейского Парламента и Совета Европы, а также исследования и технические нормы в области ОТЗ, разрабатываемые Европейской Комиссией через свои структуры направлены на улучшение условий, охрану труда и здоровья работников на предприятиях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конвенция МОТ № 115.
2. Конвенция МОТ № 148.
3. Конвенция МОТ № 155.
4. Конвенция МОТ № 161.
5. Конвенция МОТ № 187.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации.

Особенности выявления аналогичных рабочих мест на предприятиях АПК

УДК 331.453
ББК 67.405

МАМЗУРИН Э. В.,
аспирант Санкт-Петербургского
государственного аграрного университета,
начальник лаборатории научно-методического сопровождения
государственной экспертизы условий труда
ПМФ ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России

В статье рассматриваются особенности оценки условий труда в АПК, характеризующиеся потенциально вредными производственными факторами, а также порядок проведения спецоценки рабочего места.

Ключевые слова: специальная оценка условий труда, аналогичные рабочие места, признаки аналогичности, вредные производственные факторы, одинаковое производственное оборудование, инструментальные измерения

Федеральным законом № 426 от 28.12.2013г. «О специальной оценке условий труда» (далее – ФЗ) на территории РФ с 2014 г. аттестация рабочих мест (далее – АРМ) заменена специальной оценкой условий труда (далее – спецоценка).

Особенности оценки условий труда в АПК определяются, прежде всего, набором потенциально вредных производственных факторов, имеющих на рабочих местах. Как известно, в АПК наиболее распространены и в то же время «вредными» рабочими местами являются рабочие места операторов сельскохозяйственных машин.

В настоящее время порядок проведения специальной оценки регламентируется вышеупомянутым ФЗ. Но практическая работа в области спецоценки показывает, что не все вопросы, касающиеся порядка проведения спецоценки, проработаны в достаточной степени. Одним из таких важных вопросов является вопрос выделения аналогичных рабочих мест. Само понятие

«аналогичное рабочее место» означает группу рабочих мест схожих по всем параметрам, которые учитываются при подготовке работодателя к спецоценке.

Выделение таких рабочих мест позволяет работодателю сэкономить финансовые средства при проведении спецоценки, так как работодатель сам не имеет права, а зачастую, и возможности проводить себе спецоценку. Оценка каждого рабочего места, подразумевает выявление потенциально вредных производственных факторов и их последующую оценку, с помощью аттестованных измерительных лабораторий при обязательном участии сертифицированных экспертов. Естественно, что общая стоимость проведения спецоценки для работодателя складывается из стоимости оценки каждого рабочего места. Выделение аналогичных рабочих мест позволяет оценивать только двадцать процентов рабочих мест из группы, тем самым, позволяя существенно сэкономить средства

работодателя. К сожалению, признаки выделения аналогичных рабочих мест, поименованные в Порядке, недостаточно четко определены. Поэтому на тех местах, которые были определены как, аналогичные, в действительности, могут быть разные условия труда.

Как было указано выше, измерения и оценка проводятся лишь на двадцати процентах рабочих мест, а итоговые оценки условий труда распространяются на все рабочие места из группы аналогичных. В итоге из-за нечетких признаков аналогичности, рабочие места с вредными условиями труда могут быть признаны допустимыми и наоборот. В первом случае пострадают работники, так как им не будут назначены компенсации за работу во вредных условиях труда и на их местах не будут проведены мероприятия по улучшению условий труда. Во втором случае пострадает работодатель, так как компенсации будут назначены работникам не только на двадцати процентах мест, на которых были проведены измерения, но на остальных восьмидесяти, где условия труда могут быть допустимыми.

Поэтому было решено проанализировать имеющиеся признаки аналогичности с целью их уточнения.

В ФЗ можно выделить следующие признаки аналогичности в порядке перечисления в тексте данного закона:

- 1) расположение в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах);
- 2) одинаковые (однотипные) системы вентиляции;
- 3) одинаковые системы кондиционирования воздуха;
- 4) одинаковые системы отопления;
- 5) одинаковые системы освещения;
- 6) работа по одной и той же профессии, должности, специальности;
- 7) одинаковые трудовые функции;
- 8) одинаковый режим рабочего времени;
- 9) однотипный технологический процесс;

10) одинаковое производственное оборудование;

11) одинаковые инструменты или приспособлений;

12) одинаковые материалы и сырье;

13) использование одинаковых средств индивидуальной защиты.

Первые пять признаков относятся, в большей мере к помещениям, где могут располагаться рабочие места. Шестой признак относится к наименованию рабочего места. С седьмого по девятый признаки определяются хронометражом рабочего времени и должностными обязанностями. Признак № 11 редко влияет на условия труда, признак № 12 используется для определения списка веществ, присутствующих в воздухе рабочей зоны. Признак № 13 легко определяем и, как правило, у рабочих мест с одним наименованием список выдаваемых средств индивидуальной защиты также одинаков.

В данной статье не рассматриваются признаки, относящиеся к помещениям, где выполняются работы, так как исходя из приказа № 33н от 24.01.2014 г. данный признак может повлиять на объединение рабочих мест, где идентифицируется в большинстве случаев лишь световая среда.

Признак №10 в данном списке является одним из наиболее важных, так как именно от оборудования зависит целый набор потенциально вредных факторов, которые идентифицируются на рабочих местах (шум, вибрация, инфразвук, ультразвук, неионизирующие излучения, ионизирующее излучение, микроклимат). В то же время критерии аналогичности по данному признаку определены в ФЗ. В ФЗ не уточнено, по каким критериям оборудование должно сравниваться. При этом именно данные критерии должны помочь выделить группу рабочих мест с предположительно одинаковыми условиями труда.

Также в ФЗ прописано, что именно комиссия, созданная работодателем на первоначальном этапе проведения спец-оценки, определяет аналогичные рабочие места. Исходя из практики работы, извест-

но, что работодатель зачастую выявляет аналогичные рабочие места исходя из наименования оборудования, его марки и режы года выпуска.

Целью данной статьи является анализ надежности применения вышеупомянутых критериев аналогичности рабочих мест по признаку «одинакового оборудования» и выявление дополнительных критериев. Был проведен анализ данных инструментальных измерений, отражающих характеристики производственного оборудования и определяющих условия труда на рабочих местах.

В качестве рабочих мест для исследования характеристик оборудования были выбраны рабочие места механизаторов в агропромышленной отрасли (далее-АПК). В качестве «оборудования» в данной статье будут оцениваться тракторы. Выбор именно рабочих мест механизаторов для подобных исследований объясняется тем, что данные места присутствуют на большинстве предприятий АПК, а также тем, что на данных рабочих местах идентифицируются сразу несколько потенциально вредных производственных факторов. На рабочих местах механизаторов идентифицируются такие производственные факторы, как шум, вибрация локальная, вибрация общая, инфразвук, химический фактор, аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, микроклимат, тяжесть труда, напряженность труда. При этом трактор является источником не всех из этих факторов, а лишь части. Шум, вибрация локальная, вибрация общая, инфразвук и химический фактор генерируются непосредственно трактором.

Были проанализированы данные инструментальных измерений производственных факторов более восьмидесяти тракторов пятнадцати сельхозпредприятий Саратовской области. При этом в выборку были включены и относительно крупные сельскохозяйственные предприятия и крестьянско-фермерские хозяйства. Данные измерений были предоставле-

ны несколькими организациями, проводившими специальную оценку на данных предприятиях в 2014 году. Проведен анализ результатов измерений по следующим маркам тракторов: ДТ-75М, К-700А, МТЗ-80, МТЗ-82, Т-150, Т-4А, ЮМЗ-6. В каждой группе тракторов имеется от десяти до восемнадцати единиц. Для корректного сравнения время воздействия всех факторов было выбрано единое и соответствовало 70% времени рабочей смены механизатора. Ввиду того, что химический фактор у всех машин не превышает норму, было принято решение данный параметр не рассматривать.

Итак, для сравнения остались только виброакустические факторы: шум, вибрация локальная, вибрация общая. Оба вида вибрации представлены данными измерений проведенных по трем осям: x,y,z. Далее была проведена гигиеническая оценка виброакустических факторов и присвоен соответствующий класс условий труда. В итоге оказалось, что по некоторым группам машин итоговый класс условий труда одинаков, но в большинстве групп этот показатель разный для разных машин. Отсюда можно сделать вывод, что выбирать в качестве критерия сравнения оборудования лишь его марку недостаточно для признания мест аналогичными по данному признаку.

Далее была рассмотрена зависимость классов условий труда от года выпуска тракторов. По большинству групп тракторов данная зависимость была выявлена, и показала, что чем старше трактор, тем более вредные условия труда обнаружены при измерениях. Но в некоторых группах тракторов данная зависимость прослеживается не для всех машин.

Далее был введен дополнительный критерий аналогичности, а именно количество моточасов, отработанных трактором, на основании данных полученных с сельхозпредприятия. Анализ показал, что зависимость прослеживается уже на всех группах кроме одной. Где имеются две машины, с небольшим количеством моточа-

сов и современным годом выпуска, но с вредными условиями труда.

При уточнении информации по этим двум машинам было выяснено, что обе эти машины используются одним крестьянско-фермерским хозяйством, при этом техническое обслуживание этих машин проводился с нарушением его сроков.

Итак, проанализировав данные измерений производственных факторов, генерируемых тракторами можно сделать следующие выводы:

1. Объединение рабочих мест механизаторов только на основе данных о марках

используемых тракторов является некорректным и не позволяет выявить рабочие места с аналогичными условиями труда.

2. При объединении представляется важным учитывать не только марку и год выпуска трактора, но и количество моточасов, которое он эксплуатировался.

3. Зависимость уровней производственных факторов тракторов от своевременности прохождения технических осмотров возможна, но для ее выявления необходимо продолжить анализ данных инструментальных измерений с целью получения более представительной выборки.

Проблемные вопросы специальной оценки условий труда

УДК 331.456
ББК 67.405

ИВАНОВ В.К.,
президент некоммерческого партнерства
«Национальное правовое внедренческое объединение
в области охраны труда и промышленной безопасности»

В статье изложен взгляд автора на основополагающие аспекты процесса специальной оценки условий труда на различных этапах его подготовки и проведения.

Ключевые слова: тендер, проблемы, эксперт, затраты, ответственность, нормативные акты, противоречия, вывод

Рассмотрим три основополагающих аспекта, которые в той или иной мере затрагивают качество специальной оценки условий труда от момента организации работ до окончательной сдачи материалов экспертами, имеющими сертификат Минтруда России:

1. Тендер – игры на выживание работников во вредных условиях труда.
2. Проблемы специальной оценки условий труда с позиции законодательных требований.
3. Ответственность за работу, проводимую в области специальной оценки условий труда.

В настоящее время основной подход в решении задач по организации специальной оценке условий труда заключается в участии в тендерах при выборе организаций по проведению специальной оценке условий труда. Положительная роль тендера заключается в снижении затрат «Заказчика» на проведение работ по специальной оценке условий труда. Однако нельзя все мерить в «денежном выражении», особенно когда это касается обеспечения безопасных условий и охраны труда работников. Цена вопроса может отрица-

тельно сказаться на благополучии работников, обусловленном условиями труда. Тендер не может быть некой «рулеткой» Заказчика и организации по специальной оценке условий труда – выиграет или не выиграет», так как объективная оценка условий труда зачастую зависит не от стоимости, а от качества проводимых работ. Отрицательным в таком походе организации тендеров между организациями по специальной оценке условий труда является их решение только через стоимость работ при специальной оценке условий труда. Качество оценки в этом случае зависит от добросовестности исполнителя – эксперта, и фактически не зависит от его компетентности в вопросах оценки условий труда организаций с различным видом экономической деятельности. В тоже время может проявиться такой человеческий фактор, как необоснованное чрезмерное ускорение работ, из-за необходимости высококвалифицированному специалисту-эксперту проводить работы по заниженной цене, что естественно скажется на качестве работ и, как следствие, не обеспечении безопасных условий труда на рабочих местах на соответствующем

уровне. При реализации задач, связанных с организацией тендеров в области охраны труда, должны осуществляться следующие предпосылки, направленные на повышение качества работ:

- расчет реальных затрат по времени эксперта организации по специальной оценке условий труда с учетом его опыта получения первичной информации об условиях труда на рабочих местах (навыков специалиста-эксперта), и с учетом специфики экономической деятельности предприятий;

- оценка и анализ информации о компетентности специалистов-экспертов организаций по специальной оценке условий труда (в рамках ее компетенции), при выборе организации по специальной оценке условий труда в рамках проводимого тендера, исходя из фиксированной цены, устанавливаемой Заказчиком, – все участники тендера согласны со стоимостью работ, предложенных Заказчиком;

- стоимость работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах может быть скорректирована с учетом класса риска предприятия, соответствующего вида деятельности.

Расчет реальных затрат времени эксперта организации по специальной оценке условий труда, привлекаемого к проведению специальной оценки условий труда с учетом компетентности специалистов-экспертов в рамках компетенции заявленной при аккредитации областью аккредитации. В качестве исходной информации должен быть использован, установленный алгоритм процесса оценки условий труда, который должен учитывать следующую процедуру получения необходимой для расчета затрат времени информации:

- изучение технологического процесса на рабочем месте по документации и визуально – руководитель испытательной лаборатории (центра) плюс член комиссии (технолог, руководитель подразделения, нормировщик) организации; • установление тяжести и напряженности трудового процесса на рабочем месте – специалист-

эксперт испытательной лаборатории (центра) плюс член комиссии (нормировщик) организации;

- установление численности работающих, осуществляющих трудовой процесс, – специалист-эксперт испытательной лаборатории (центра) плюс член комиссии (кадровик) организации;

- идентификация вредных и опасных производственных факторов, измерение физфакторов на рабочем месте, измерение химфакторов на рабочем месте – специалист-эксперт испытательной лаборатории (центра) плюс член комиссии (представитель работников – профсоюз, руководитель подразделения);

- установление (расчет) степени влияния факторов производственной среды на рабочем месте – специалист-эксперт (врач-гигиенист) испытательной лаборатории (центра) плюс член комиссии (медработник) организации;

- разработка индивидуальных мероприятий по стабилизации и улучшению условий труда для работников на рабочем месте – руководитель испытательной лаборатории (центра) плюс руководитель, члены комиссии организации, участвующие в оценке условий труда.

Затраты времени процесса оценки условий труда зависят от сложности технологического процесса, компетентности членов комиссии организации в части оценки условий труда, числа рабочих мест, наличия вредных и опасных производственных факторов, численности специалистов-экспертов испытательной лаборатории (центра), компетентности специалистов-экспертов испытательной лаборатории (центра). Компетентность специалистов-экспертов позволяет снизить время на обработку результатов оценки. Компетентность членов комиссии позволяет снизить время на установление качества (достоверность) работ специалистов-экспертов испытательной лаборатории (центра). Сложные рабочие места характеризуются использованием (привлечением) большего числа работни-

ков одной профессии или должности, использование различных видов производственного оборудования и транспортных средств на рабочем месте, используемое на рабочем месте производственного оборудование и транспортные средства требуют специальной подготовки работников. Стоимость работ зависит от средней зарплаты работников плюс стоимость поверки средств измерений плюс стоимость аренда помещений испытательной лаборатории (центра), (отнесенные к времени на год на использование и в процентном отношении к каждому сотруднику испытательной лаборатории (центра), включая администрацию испытательной лаборатории (центра). Вынужденные затраты составляют время на подтверждение качества работ членами комиссии в средней зарплате всех членов комиссии (включая руководителя комиссии)- должно быть указано в договоре на оценку условий труда, т.е. в затягивании никто из руководителей организации не должен быть заинтересован. В компетенции специалистов-экспертов и членов комиссии заинтересован руководитель организации, т.к. это влияет на качество, а значит и время на завершающий этап работ (вынужденного этапа). Финансируемые этапы процесса оценки условий труда:

- подготовительный – организация работ (со стороны испытательной лаборатории (центра – поверка средств измерений);

- процесс оценки условий труда – средняя заработная плата членов комиссии и с учетом компетенции специалистов-экспертов (поправочный коэффициент – страховой риск компетентности специалиста-эксперта), должен быть использован коэффициент класса риска организации (предприятия, учреждения);

- заключительный этап оценка качества и достоверности оценки условий труда (средняя заработная плата всех участвующих членов комиссии плюс специалистов-экспертов ИЛ).

Временной фактор зависит от времени осуществления на рабочем месте как

минимум шести повторяемых циклов технологического процесса (режима работы) для стационарного оборудования и одиннадцать для каждого режима движения транспортного средства, одиннадцать для подъемно-транспортного оборудования, одиннадцать для работы на стационарном режиме средств механизации. При оценке и анализе информации о компетентности специалистов-экспертов организаций по специальной оценке условий труда (в рамках ее компетенции) необходимо руководствоваться следующей информацией:

- знание постоянно обновляемой информацией о действующей государственной нормативной документации, отражающей требования охраны труда, в организациях с учетом специфики экономической деятельности;

- тестирование членами комиссии по специальной оценке условий труда организованной Заказчиком знаний специалистов-экспертов организаций по специальной оценке условий труда участвующих в тендере;

- анализ членами комиссии по специальной оценке условий труда организованной Заказчиком информации отражающей практический опыт специалистов-экспертов организаций участвующих в специальной оценке условий труда на аналогичных рабочих местах предприятий одинаковой экономической деятельности.

Таким образом, повышается роль комиссии по специальной оценке условий труда в части обеспечения необходимого уровня качества работ в рамках специальной оценке условий труда. Стоимость работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах корректируется с учетом класса риска предприятия того или иного вида экономической деятельности исходя из следующей информации позволяет обосновать изменение в стоимости работ исходя из реального иска работников на предприятии с тем или иным видом производственной деятель-

ности. Проблема в том, что фактически устанавливается риск «как средняя температура по больнице – 36,60», а необходимо учитывать совокупность риска предприятия исходя из наличия вредных и опасных факторов на всех рабочих местах с учетом воздействия вредных и опасных факторов на отдельных рабочих местах. Для этого должны быть установлены поправочные коэффициенты производственного риска, которые влияют на стоимость работ по специальной оценке условий труда.

Выводы:

1. Если Заказчик (в лице работодателя) работ по специальной оценке условий труда заинтересован в конечном продукте – качестве специальной оценки условий труда, то члены комиссии организованной этим Заказчиком должны провести тендер по выбору организации специальной оценке условий труда используя тесты оценки компетентности специалистов – экспертов по оценке условий труда, которые разрабатываются независимой экспертной организацией аккредитованной в ЕН СДСОТ.

2. Если Заказчик (в лице работодателя) заинтересован только в снижении заявленной первичной цены, то должны быть гарантии работникам этого предприятия, в обеспечении безопасных условий труда на рабочих местах за счет дополнительного страхования качества работ по специальной оценке условий труда.

3. При установлении стоимости работ по специальной оценке условий труда Заказчик выставляет на тендер стоимость с учетом имеющихся производственных рисков на отдельных рабочих местах и предприятия (организации, учреждения) в целом, а не только классом риска в зависимости от вида производственной деятельности.

4. Настоящий системный подход может быть реализован при любых работах (услу-

гах) в области охраны труда, которые могут быть оценены на их соответствие.

Проблемы специальной оценки условий труда на законодательном уровне

Рассматриваемые противоречия в документах:

1. Федеральный закон от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

2. Приказ Минтруда России №33н от 24 января 2014 г. «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».

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2014 г. № 599 «О порядке допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и прекращения деятельности по проведению специальной оценки условий труда, а также формирования и ведения реестра организаций, проводящих специальную оценку условий труда».

4. Положение о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда постановлением Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160.

5. Приказ Министерства экономического развития Российской Федерации (Минэкономразвития России) от 16 октября 2012 г. № 682 г.

6. Федеральный закон Российской Федерации от 27 декабря 2012 г. №184-ФЗ «О техническом регулировании».

Суть проблемы специальной оценки условий труда заключается в следующем:

Основание	Противоречие
<p>Федеральный закон №426-ФЗ Статья 3. Специальная оценка условий труда</p> <p>1. Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также – вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.</p>	<p>Приказ Минтруда России №33н Настоящая Методика устанавливает обязательные требования к последовательно реализуемым в рамках проведения специальной оценки условий труда процедурам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов; 2) исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов; 3) отнесению условий труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности к классу (подклассу) условий труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов; 4) оформлению результатов проведения специальной оценки условий.

Вывод: Методика, утвержденная приказом Минтруда России №33, не раскрывает полностью решение задач проведения специальной оценки условий

труда – отсутствует оценка применения средств как индивидуальной, так и коллективной защиты работников.

Основание	Противоречие
<p>Федеральный закон №426-ФЗ Статья 1. Предмет регулирования настоящего Федерального закона</p> <p>1. Предметом регулирования настоящего Федерального закона являются отношения, возникающие в связи с проведением специальной оценки условий труда, а также с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.</p>	<p>Федеральный закон №426-ФЗ Статья 3. Специальная оценка условий труда</p> <p>1. Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.</p>

	<p>Статья 14 п.2. Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.</p> <p>Статья 14 п.3. Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).</p> <p>п.4. Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе: ...</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Вывод: Необходимо адаптировать к формулировкам, приведенным в Статье 3. ФЗ ограничивает использование нормативных документов при специальной оценке условий труда до гигиенических нормативов (Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160).

П.2. К нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся

стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам производственной среды и трудового процесса) (далее – акты, содержащие требования охраны труда).

Основание	Противоречие
<p>Федеральный закон №426-ФЗ Статья 13 п.3 3. Испытательная лаборатория (центр) проводит исследования (испытания) и измерения следующих вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса: ...</p>	<p>Приказ Минтруда России №33н Раздел III Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов. п.12. Исследованиям (испытаниям) и измерениям подлежат фактические значения вредных и (или) опасных факторов, которые идентифицированы в порядке, установленном главой II настоящей Методики.</p>

Вывод: В законе не должен приводиться перечень измеряемых вредных и (или) опасных производственных факторов про-

изводственной среды и трудового процесса. Это должно содержаться в методике (приказ Минтруда России №33н.)

Основание	Противоречие
<p>Приказ Минтруда России №33н Федеральный закон №426-ФЗ Статья 13 п.3 3. Испытательная лаборатория (центр) проводит исследования (испытания) и измерения следующих вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса: ...</p>	<p>ГОСТ 8.010-99 Государственная система обеспечения единства измерений Методики выполнения измерений. Основные требования, а с 03.2015г. и ГОСТ 8.010-2013 Государственная система обеспечения единства измерений Методики выполнения измерений. Основные требования.</p>

Вывод: Методика не соответствует требованиям ГОСТ 8.010-2013 (содержание не отвечает требованиям стандарта). Кроме того, она не зарегистрирована в

Федеральном информационном фонде по обеспечению единства измерений (согласно статье 12 (п. 4) Федерального закона №426-ФЗ).

Основание	Противоречие
<p>Федеральный закон №426-ФЗ Статья 18 п.3 3) в отношении организации, проводившей специальную оценку условий труда: а) полное наименование; б) регистрационный номер записи в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда; в) идентификационный номер налогоплательщика; г) основной государственный регистрационный номер; д) сведения об аккредитации испытательной лаборатории (центра), в том числе номер и срок действия аттестата аккредитации испытательной лаборатории (центра);</p>	<p>Приказ Министерства экономического развития Российской Федерации (Минэкономразвития России) от 16 октября 2012 г. N 682 г. III. Критерии аккредитации испытательных лабораторий (центров) 8. Наличие системы менеджмента качества и соблюдение в деятельности испытательной лаборатории (центра) (далее - лаборатория) требований системы менеджмента качества, установленных в руководстве по качеству в соответствии с пунктом 19 настоящих Критериев. 9. Наличие нормативных правовых актов, документов в области стандартизации, правил и методов исследований (испытаний) и измерений, в том числе</p>

<p>е) сведения об экспертах организации, проводившей специальную оценку условий труда, участвовавших в ее проведении, в том числе фамилия, имя, отчество, должность и регистрационный номер записи в реестре экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда;</p> <p>ж) сведения о применявшихся испытательной лабораторией (центром) средствах измерений, включающие в себя наименование средства измерения и его номер в Федеральном информационном фонде по обеспечению единства измерений, заводской номер средства измерений, дату окончания срока действия его поверки, дату проведения измерений, наименования измерявшихся вредного и (или) опасного производственных факторов.</p>	<p>правил отбора образцов (проб), и иных документов, указанных в области аккредитации в заявлении об аккредитации или в аттестате аккредитации, а также соблюдение лабораторией требований данных документов.</p> <p>10. Наличие у работников лаборатории, непосредственно выполняющих работы по подтверждению соответствия в области аккредитации, указанной в заявлении об аккредитации или в аттестате аккредитации:</p> <p>высшего, среднего профессионального или дополнительного профессионального образования по профилю, соответствующему области аккредитации;</p> <p>стажа работы по подтверждению соответствия в области аккредитации, указанной в заявлении об аккредитации или в аттестате аккредитации, не менее трех лет.</p> <p>11. Наличие по месту осуществления деятельности в области аккредитации, в том числе по месту осуществления временных работ, на праве собственности или на ином законном основании, предусматривающем право владения и (или) пользования, помещений, испытательного оборудования, средств измерений и стандартных образцов, соответствующих требованиям законодательства Российской Федерации об обеспечении единства измерений, а также иных технических средств и материальных ресурсов, необходимых для выполнения работ по подтверждению соответствия в соответствии с требованиями нормативных правовых актов, документов в области стандартизации, правил и методов исследований (испытаний) и измерений, в том числе правил отбора образцов (проб), и иных документов, указанных в области аккредитации в заявлении об аккредитации или в аттестате аккредитации.</p> <p>Для лабораторий, выполняющих работы по подтверждению соответствия железнодорожной продукции, наличие по месту осуществления деятельности</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>в области аккредитации, в том числе по месту осуществления временных работ, испытательного оборудования, средств измерений и стандартных образцов, а также иных технических средств и материальных ресурсов, необходимых для осуществления работ по подтверждению соответствия железнодорожной продукции, не требуется. В таких случаях в руководстве по качеству должны быть предусмотрены правила использования и требования к такому испытательному оборудованию, средствам измерений и стандартным образцам, а также иным техническим средствам и материальным ресурсам.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Вывод: В законе нет требования к перечню документов, которые рассматриваются при аккредитации в Росаккредитации: область аккредитации, паспорт, руководство по качеству, т.е. информация, отражающая контролируемые показате-

ли качества деятельности организации допущенной к проведению специальной оценке условий труда. Область аккредитации основополагающий документ для любой организации, осуществляющей оценку условий труда.

Основание	Противоречие
<p>Федеральный закон №426-ФЗ Статья 10 п.б. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется в отношении:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости; 2) рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; 3) рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда. 	<p>Федеральный закон №426-ФЗ Статья 10 п.4. В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся.</p> <p>Приказ Минтруда России №33н от 24 января 2014</p> <p>п.8. В случае, если вредные и (или) опасные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов не проводятся.</p> <p>В отношении рабочего места, на котором вредные и (или) опасные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, работодателем подается декларация соответствия условий труда государственным нормативным</p>

<p>Приказ Минтруда России №33н п.11. Идентификация не осуществляется в отношении:</p> <p>1) рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости;</p> <p>2) рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;</p> <p>3) рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.</p>	<p>требованиям охраны труда в порядке, установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Вывод: Идентификация не осуществляется для рабочих мест 1), 2), 3), но в случае, если вредные и (или) опасные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми. Таким образом, можно все рабочие места перевести во 2 класс без специальной оценки условий труда.

Согласно приказу Минтруда России №33н Раздел II. п.б. ... все вредные и (или) опасные факторы, которые идентифицированы на рабочем месте, подлежат исследованиям (испытаниям) и измерениям в порядке, установленном главой III настоящей Методики.

Основание	Противоречие
<p>Федеральный закон №426-ФЗ Статья 11. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда</p> <p>п.1. В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, работодателем подается в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового</p>	<p>Федеральный закон №426-ФЗ Статья 3. Специальная оценка условий труда</p> <p>п.1. Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом</p>

права, по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.	исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Вывод: В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, выдается декларация соответствия

условий труда. – (Кроме того, выявлена не стыковка со Статьей 3 №426-ФЗ - оценка по гигиеническим нормативным документам, а декларирование по государственным нормативным документам).

Основание	Противоречие
Федеральный закон №426-ФЗ п.7. По истечении срока действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и в случае отсутствия в период ее действия обстоятельств, указанных в части 5 настоящей статьи, срок действия данной декларации считается продленным на следующие пять лет.	Повтор предыдущего замечания.

Вывод: Каждые 5 лет переоформление деклараций, есть ли в этом экономиче-

ская целесообразность?

Основание	Противоречие
Федеральный закон №426-ФЗ Статья 12 п.4. При проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов должны применяться утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений, методы исследований (испытаний) и методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку и внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений.	Приказ Минтруда России №33н п.14. При проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов должны применяться утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений, методы исследований (испытаний) и методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку и внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений.

Вывод: Как указано в части 1 статьи 5 Федерального закона № 102-ФЗ «Об обеспечении единства измерений»: «Измерения, относящиеся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений, должны выполняться по аттестованным методикам (методам) измерений, за исключением методик (методов) изме-

рений, предназначенных для выполнения прямых измерений...».

Аккредитованные методики в области оценки условий труда отсутствуют, а, следовательно, специальная оценка условий труда не может осуществляться по большому спектру вредных и опасных производственных факторов.

Основание	Противоречие
<p>Федеральный закон №426-ФЗ Статья 19. п.2) наличие в организации не менее пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, в том числе не менее одного эксперта, имеющего высшее образование по одной из специальностей - врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям;</p>	<p>Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2014 г. № 599 п.5. е) сведения о наличии в организации не менее 5 экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, в том числе не менее одного эксперта, имеющего высшее образование по одной из специальностей - врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям, с указанием их фамилии, имени, отчества (при наличии), должности и порядкового номера в реестре экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда;</p>

Вывод: Врач-гигиенист должен быть обеспечен работой на 100% в организации, проводящей специальную оценку условий труда, либо оформлен по договору совместительства.

По каким критериям его тестируют, если он уже прошел подготовку на дополнительных курсах как профессионал – врач-гигиенист. Это возможно, например, в рамках соглашения с НП «НПВО ОТ и ПБ» (ЕН СДСОТ) и Институтом Медицины труда.

Основание	Противоречие
<p>Федеральный закон №426-ФЗ Статья 19 п.2) наличие в организации не менее пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, в том числе не менее одного эксперта, имеющего высшее образование по одной из специальностей - врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям;</p>	<p>Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2014 г. № 599 п.20. Организация подлежит исключению из реестра в следующих случаях: в) прекращение срока действия либо аннулирование сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, которое приведет к нарушению требований, установленных пунктом 2 части 1 статьи 19 Федерального закона «О специальной оценке условий труда».</p>

Вывод: Если это касается только одного эксперта, то причем тут организация, у ко-

торой в штате более 5 экспертов.

Основание	Противоречие
<p>Федеральный закон №426-ФЗ 3. При осуществлении на рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов должны учитываться:</p>	<p>Приказ Минтруда России №33н не рассматривает вопрос оценки применения СИЗ и СКЗ, а организации, обеспечивающие средствами индивидуальной защиты даже не входят в реестр Минтруда России.</p>

<p>1) производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками и являющиеся источниками вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицируются и при наличии которых в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников;</p> <p>2) результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;</p> <p>3) случаи производственного травматизма и (или) установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на работника на его рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов;</p> <p>4) предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.</p>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Вывод: Необходимо требовать проведение оценки соответствия применения СИЗ в организациях, эффективность СИЗ должна оцениваться производителями или

поставщиками на специальных стендах по соответствующим методикам испытаний и исследований эффективности СИЗ. Про оценку применения СКЗ совсем забыли.

Основание	Противоречие
<p>Федеральный закон №426-ФЗ Статья 14 п.5. Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.</p>	<p>Согласно Приказа Минтруда России №33н установлены условия отнесения условий труда в классам 2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, но совсем забыли о классе 4.</p>

Вывод: Нет ссылок на государственные нормативные документы, по кото-

рым они оцениваются и относятся к классу опасности 4.

Основание	Противоречие
<p>Федеральный закон №426-ФЗ Статья 16 п.4. Специальная оценка условий труда на рабочих местах с территориально меняющимися рабочими зонами, где рабочей зоной считается оснащенная необходимыми средствами производства часть рабочего места, в которой один работник или несколько работников выполняют схожие работы или технологические операции, проводится путем предварительного определения типичных технологических операций, характеризующихся наличием одинаковых вредных и (или) опасных производственных факторов, и последующей оценки воздействия на работников этих факторов при выполнении таких работ или операций. Время выполнения каждой технологической операции определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, на основании локальных нормативных актов, путем опроса работников и их непосредственных руководителей, а также путем хронометрирования.</p>	<p>Предлагаемая оценка условий труда будет носить субъективный характер, который зависит от компетентности эксперта, уровня его подготовки и имеющихся практических навыков.</p>

Вывод: Оценка должна начинаться с изучения технологических процессов, т.к. хронометраж и опрос не позволяет оценить работу на рабочем месте в течение недели, месяца большие погрешности, либо проводить оценку тяжести и напряженно-

сти трудового процесса в течение недели или месяца, что в реальных условиях проведения работ не эффективно (большие затраты времени на каждое рабочее место) для организации допущенной к проведению специальной оценки условий труда.

Основание	Противоречие
<p>Федеральный закон №426-ФЗ Статья 16 п.1. При выявлении аналогичных рабочих мест специальная оценка условий труда проводится в отношении 20 процентов рабочих мест от общего числа таких рабочих мест (но не менее чем двух рабочих мест) и ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам.</p>	<p>Согласно Приказа Минтруда России №33н при установлении аналогичности рабочих мест не осуществляется состояние оборудования, зданий и сооружений на момент проведения специальной оценки условий труда (до и после капитального ремонта, срок эксплуатации и т.д.).</p>

Вывод: Аналогичные рабочие места могут быть, но оцениваются условия труда, которые аналогичными быть не могут в технологических системах (с учетом че-

ловеческого фактора, в т.ч. его состояния, разряд, квалификация и компетентность в области охраны труда).

Основание	Противоречие
<p>Федеральный закон №426-ФЗ Статья 21 п.5. В реестр экспертов вносятся следующие сведения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) фамилия, имя, отчество (при наличии) эксперта; 2) номер, дата выдачи сертификата эксперта (дубликата сертификата эксперта) и дата окончания срока действия сертификата эксперта (дубликата сертификата эксперта); 3) область или области деятельности, в рамках которых эксперт может выполнять работы по проведению специальной оценки условий труда; 4) дата аннулирования сертификата эксперта. 	<p>Ни в каких документах не прописана область деятельности эксперта (в т.ч. сертификате соответствия).</p>

Вывод: Форма области деятельности эксперта не установлена, кроме того она должна быть подтверждена трехлетним

опытом работы (допускается его суммирование в различных видах экономической деятельности).

Основание	Противоречие
<p>Федеральный закон №426-ФЗ Статья 15 п.1. п.п.5) протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты</p>	<p>Федеральный закон №426-ФЗ Статья 3. Специальная оценка условий труда</p> <p>1. Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.</p>

Вывод: Оцениваются не эффективность СИЗ, а применение. Виды работ по оценке эффективности и применению различ-

ны. Нет форм типовых протоколов оценки применения СКЗ.

Основание	Противоречие
<p>Федеральный закон №426-ФЗ Статья 27 п.1. Организации, аккредитованные в порядке, действовавшем до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, вправе проводить специальную оценку условий труда до истечения срока действия имеющихся на день вступления в силу настоящего Федерального закона аттестатов аккредитации испытательных лабораторий (центров) этих организаций, но не позднее чем до 31 декабря 2018 года включительно. До дня вступления в силу федерального закона об аккредитации в национальной системе аккредитации аккредитация испытательных лабораторий (центров) осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании</p>	<p>Федеральный закон №184-ФЗ Статья 1. Сфера применения настоящего Федерального закона 3. Действие настоящего Федерального закона не распространяется на социально-экономические, организационные, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные меры в области охраны труда, федеральные государственные образовательные стандарты, положения (стандарты) о бухгалтерском учете и правила (стандарты) аудиторской деятельности, стандарты эмиссии ценных бумаг и проспектов эмиссии ценных бумаг, стандарты оценочной деятельности, стандарты распространения, предоставления или раскрытия информации, минимальные социальные стандарты, стандарты предоставления государственных и муниципальных услуг, профессиональные стандарты.</p>

Вывод: Действие Закона «О техническом регулировании не распространяется на охрану труда, поэтому работа испытательных лаборатории в период с 1 января по 1 июля 2014г не могла осуществляться на основании Федерального закон №426-ФЗ, а только в рамках их аккредитации в действующих добровольных системах сертификации в области охраны труда.

Обращаю внимание на то, что специалисты – эксперты должны помнить о своей ответственности за проводимую ими работу с учетом вышеперечисленных проблемных моментов: Статьи 419 Трудового кодекса Российской Федерации предусматриваются «Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права», а именно: «Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к

гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.»; статья 362 Трудового кодекса Российской Федерации. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели – физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом и иными федеральными законами; статья 353 Трудового кодекса Российской Федерации. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудово-

го законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

Работодатель несет административную ответственность. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда предусмотрена статьей 5.27 КоАП РФ «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». Лицами, которые могут быть привлечены к ответственности по данной статье, являются должностные лица организаций, юридические лица, лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Согласно статье 5.27 КоАП РФ нарушение законодательства об охране труда влечет наложение административного штрафа:

- в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей для должностных лиц, отвечающих в организации за охрану труда;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица штраф в размере от одной до пяти тысяч;
- на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч;
- нарушение законодательства об охране труда должностным лицом, которое ранее было подвергнуто административному наказанию за аналогичное административное правонарушение. Обращается внимание на некоторое смягчение принимаемых административных мер за нарушения, но штрафы значительны и в таком виде.

Вывод: Не проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда, производственного контроля попадает под действие статьи 5.27 КоАП РФ.

Статья 14.48 КоАП РФ «Предоставление недостоверных результатов исследований (испытаний)».

«Представление испытательной лабо-

раторией (центром) для целей оценки (подтверждения) соответствия недостоверных или необъективных результатов исследований (испытаний) и (или) измерений продукции – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей либо дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на юридических лиц – от четырехсот тысяч до пятисот тысяч рублей.

Вывод: Организация осуществляющая оценку условий труда в рамках требований законодательства о техническом регулировании должна страховать свою ответственность на сумму возможного штрафа как всех сотрудников, так и юридического лица, что позволит повысить качество работ по оценке условий труда.

В отличие от декларирования, сертификация согласно статьи 14.47 КоАП РФ «Нарушение правил выполнения работ по сертификации» несет следующую ответственность:

п.1. «Нарушение правил выполнения работ по сертификации либо выдача сертификата соответствия с нарушениями требований законодательства о техническом регулировании – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок до одного года; на юридических лиц – от четырехсот тысяч до пятисот тысяч рублей»;

п.3. «Необоснованная выдача органом сертификации или отказе в выдаче сертификата соответствия либо необоснованного приостановления или прекращения действия сертификата соответствия – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от шести месяцев до одного года; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей»;

п.4. «Нарушение органом по сертификации установленной формы сертификата

соответствия или установленного законодательством Таможенного союза правил заполнения форм сертификата соответствия, не повлекшие за собой необоснованной выдачи органом по сертификации сертификата соответствия – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч

до десяти тысяч рублей; на юридических лиц – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

Вывод: Необходимо обратить внимание на эту статью КоАП РФ всем, кто будет выдавать сертификат соответствия, – в том числе экспертов по специальной оценке условий труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
3. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации.

Теоретическое обоснование модели системы управления профессиональными рисками в АПК

УДК 331.453
ББК 67.405

ЧАПЛИН Р.И.,
аспирант Санкт-Петербургского государственного аграрного университета, начальник информационно-аналитического отдела ПМФ ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России
ЖУКОВА С.А.,
ведущий научный сотрудник, канд. социол. наук ПМФ ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России

В статье рассматриваются основные принципы разработки теоретико-методологических основ управления профессиональными рисками.

Ключевые слова: оценка профессиональных рисков, управление профессиональными рисками, система управления профессиональными рисками (СУПР), методология управления профессиональными рисками, охрана труда

Разработке методологии управления профессиональными рисками в агропромышленном комплексе в области безопасности труда должно предшествовать теоретическое обоснование, которое включает в себя: выявление причинно-следственных связей между закономерностями развития внешней среды, агропромышленного комплекса и процессами управления рисками; структурирование управленческой методологии и формирование понятийного аппарата; а также формирование системы логических соотношений между элементами методологии. Основные принципы разработки теоретико-методологических основ управления профессиональными рисками должны в равной степени отражать общеэкономический, управленческий и организационный аспекты.

Реформирование сферы охраны труда основано на принципе превентивности и

предполагает создание системы управления охраной труда. В основу создания и функционирования системы управления положен принцип четырехэтапного цикла Деминга – «планирование-действие-контроль-доработка» и известные принципы стандартов ИСО – «планируй-выполни-контролируй-совершенствуй». При этом «планирование» означает разработку соответствующей политики, выделение ресурсов и специалистов, структурную проработку системы охраны труда, выявление опасных факторов и оценку рисков. «Действие» – это фактическая реализация и применение программы. «Контроль» предполагает измерение активных и реактивных показателей программы охраны труда. «Доработка» завершает цикл путем пересмотра работы системы в целях непрерывного совершенствования и отработки системы во время следующего цикла.

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 (СУПР) 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. Важно понимать, что управление рисками – процесс постоянный, предполагающий непрерывное совершенствование в области безопасности труда. Управляя числом/частотой опасных состояний, инцидентов организация может управлять числом/частотой нежелательных событий.

Невозможно заставить работодателей жестко следовать той или иной «идеальной» системе управления, это свободный выбор, и каждая организация выстраивает свою собственную систему управления, которая подойдет только ей одной. Вместе с тем необходимо учитывать, что на разработку и внедрение системы управления охраной труда оказывают определенное влияние область деятельности организации, ее конкретные задачи, выпускаемая продукция и оказываемые услуги, а также используемые технологические процессы, оборудование, средства индивидуальной и коллективной защиты работников и практический опыт деятельности в области охраны труда. Способы достижения поставленной цели должны определяться каждым работодателем индивидуально в зависимости от конкретной ситуации.

При построении системы управления профессиональными рисками на предприятиях АПК необходимо учитывать сведения как о ситуации в сфере охраны труда всего агропромышленного производства на современном этапе, так и анализ охра-

ны и безопасности труда в каждом конкретном регионе. Кроме того, каждому предприятию важно проанализировать внешнюю и внутреннюю среду организации на предмет выявления реальных и потенциальных опасностей. Внешней средой по отношению к предприятиям АПК, оказывающей наибольшее воздействие на безопасность труда работников, является главным образом производители и поставщики материально-технических средств (сельхозтехники, оборудования, агрохимикатов и др.). От технического уровня и качества изготовления данной продукции с точки зрения безопасности эксплуатации и применения зависит уровень воздействия вредных и опасных факторов на работников. Внутренняя среда АПК на данном этапе характеризуется:

- высоким удельным весом устаревших и изношенных производственных фондов;
- высоким удельным весом работников (в среднем более 50 %), возраст которых превышает 45-50 лет и отсутствием кадрового резерва при сравнительно низком уровне зарплаты;
- изменением природы рисков вследствие воздействия технологического прогресса, не всегда учитывающего в полной мере вопросы безопасности работников.

Все эти обстоятельства оказывают существенное влияние на ситуацию внедрения системы управления профессиональными рисками на предприятия АПК.

Построение системы управления профессиональными рисками предполагает готовность высшего менеджмента предприятия к серьезным изменениям в системе управления. Его члены должны осознавать не только свою персональную ответственность за создание безопасных условий труда, но и понимать необходимость перехода от авторитарного стиля управления к коллективному, от жесткой системы административного контроля к системе самоконтроля. Кроме того, и сотрудники предприятия должны понимать, что реальное улучшение условий труда невозможно без их осознанного и актив-

ного участия в СУПР. В целом, СУПР меняет суть системы управления: она становится коллективной, самоконтролируемой и публичной, с четко определенными задачами, выраженными инструментально определяемыми количественными показателями [1].

Последовательность создания и внедрения СУПР соответствует фазам жизненного цикла управления проектом. Создание и внедрение СУПР могут состоять из следующих организационных этапов:

- подготовительного, связанного с проведением предварительных работ и подготовкой к созданию СУПР;

- аналитико-диагностического, на котором осуществляются предварительный ситуационный анализ (идентифицируются всевозможные опасности) и оценка состояния охраны труда;

- организационно-распорядительного, включающего разработку пакета организационно-распорядительной документации СУПР;

- организационно-внедренческого, на котором происходит ознакомление всего персонала предприятия с разработанной документацией СУПР и, прежде всего, Положением о СУПР.

Предварительный этап построения системы управления профессиональными рисками должен включать следующие действия:

- 1) принятие решения о разработке и внедрении СУПР;

- 2) издание соответствующего приказа, в котором изложены требования к построению системы управления профессиональными рисками в организации и процедурам управления профессиональными рисками;

- 3) направление сотрудников на обучение;

- 4) проведение подготовки к организации и ведению документооборота;

- 5) доведение информации до каждого сотрудника предприятия и организация разъяснительной работы с обоснованием необходимости внедрения СУПР и роли работников в этой системе.

Система управления профессиональными рисками должна являться частью системы управления охраной труда организации и включать в себя следующие основные элементы:

- а) политику в области управления профессиональными рисками, цели и программы по их достижению;

- б) планирование и организацию работ по управлению профессиональными рисками;

- в) процедуры системы управления профессиональными рисками;

- г) контроль функционирования системы управления профессиональными рисками;

- д) анализ эффективности функционирования системы управления профессиональными рисками со стороны работодателя и его представителей.

В основу оценки риска предлагается положить следующий принцип – одновременный учет условий труда по результатам специальной оценки труда, сведений о травмоопасности и динамики показателей здоровья работников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов[2].

Оценка состояния здоровья работников может осуществляться по различным показателям: профессиональная заболеваемость; общая заболеваемость по результатам периодических медицинских обследований; заболеваемость по результатам углубленного осмотра; заболеваемость с временной утратой трудоспособности; производственный травматизм; инвалидность; смертность; показатели функционального состояния организма.

В соответствии с методическими рекомендациями Минздравсоцразвития «Методологические основы проведения предварительных и периодических медицинских осмотров лиц, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда», основой накопления показателей здоровья работников являются периодические медицинские осмотры. Их целью является сохранение здоровья, работоспособности и трудового долголетия работников по-

средством динамичного наблюдения за состоянием их здоровья, выявления ранних признаков профессиональных, профессионально обусловленных и общих заболеваний и своевременной эффективной их реабилитации.

Накопление данных о здоровье работников по результатам предварительных и периодических медицинских осмотров должно фиксироваться в амбулаторных картах на протяжении всего стажа работы. Данная накопленная информация может послужить вкпе с результатами специальной оценки труда по условиям труда составной частью для оценки профессиональных рисков.

Модель внедрения системы управления профессиональными рисками на предприятиях АПК:

1. Для формирования политики предприятия в области управления профессиональными рисками работодатель должен установить цели в области обеспечения безопасных условий труда, обеспечить их достижение и актуализацию посредством разработки и реализации Программы управления профессиональными рисками.

2. Работодатель должен планировать деятельность по формированию и внедрению СУПР и нести прямую ответственность за состояние дел в области охраны труда и демонстрировать свои обязательства посредством обеспечения наличия ресурсов, необходимых для разработки, внедрения, поддержания в рабочем состоянии и улучшения СУПР.

3. Работодатель должен обеспечить, чтобы любой работник или должностное лицо, участвующее в процессе управления профессиональными рисками, являлось компетентным на основе соответствующего образования и (или) подготовки.

4. Идентификация опасностей должна проводиться группой и включать систематическую проверку объектов оценки с целью идентификации типа присутствующих неустраняемых опасностей и способов их проявления.

5. Наиболее распространенные методы идентификации и оценки рисков: чек-листы, матрица оценки рисков.

6. Выбор мер управления рисками должен осуществляться осуществляется на основе принципа иерархии, а именно: вначале, где это возможно, следует устранить сами опасности, затем – обеспечить снижение риска и уже в качестве последнего шага – применять средства индивидуальной защиты персонала.

7. Работодатель должен установить документацию системы управления профессиональными рисками, подтверждающую, что система внедрена, поддерживается в актуальном состоянии. Для этого следует вести записи относительно: выявленных опасностей; установления рисков, связанных с выявленными опасностями; уровней рисков, связанных с опасностями; описаний мер, которые должны предприниматься по управлению рисками.

8. В целях эффективного информирования работников и других заинтересованных лиц о существующих опасностях и профессиональных рисках в организации работодателю следует разработать и внедрить процесс коммуникаций. Процессу коммуникации в организации следует обеспечивать как сбор, так и распространение информации.

9. Работодателю следует разработать систему мотивации сотрудников для активного участия в СУПР.

10. Работодатель должен обеспечить выявление потенциально возможных аварийных ситуаций и реагирование на такие аварийные ситуации.

11. Работодатель должен обеспечить контроль функционирования и эффективности системы оценки и управления профессиональными рисками посредством реализации процедур мониторинга и внутреннего аудита системы.

Эффективное функционирование и управление деятельностью современного предприятия невозможны без использования информационных систем (ИС) управления. Управление профессиональными и

другими рисками является неотъемлемой частью управления предприятием, требующего применения математических моделей, методов и информационных технологий. Поэтому построение эффективной СУПР, интегрированной в процесс управления предприятием, без использования соответствующей ИС невозможно.

Полноценное и адекватное информационное обеспечение предполагает необходимый состав данных, определенные требования к их достоверности, оперативности и ритмичности. Формирование информационной системы управления рисками позволяет решить данные проблемы и связано с проведением соответствующих организационных мероприятий.

Структура информационной системы управления профессиональными рисками включает:

- перечень опасностей, вредных и опасных факторов;
- классификаторы профессий (должностей), видов экономической деятельности, территорий по ОКАТО, министерств по СО-ОГУ, организаций по ОКПО;

- перечень рабочих мест;
- значения предельно допустимых концентраций (ПДК) и предельно допустимых уровней (ПДУ) вредных и опасных веществ, а также норм тяжести и напряженности труда, критериев травмоопасности, норм обеспечения средствами индивидуальной защиты (СИЗ);
- статистические данные о профзаболеваемости.

Для большинства предприятий АПК России характерен низкий и средний уровень развития предприятий и прогрессивности используемых технологий управления. Менеджеры предприятий, как правило, не обладают требуемыми знаниями и навыками применения прогрессивных управленческих технологий, в том числе обеспечивающих устойчивое развитие в области безопасности труда [3]. В данных условиях необходимо наличие методических рекомендаций для создания и внедрения СУПР на предприятиях АПК. Такие рекомендации позволят предприятиям эффективно внедрить систему управления охраной труда и на практике управлять профессиональными рисками.

ЛИТЕРАТУРА

1. Жукова С.А. К вопросу о системе управления профессиональными рисками // Человеческие ресурсы. 2013. №3. С. 28–29.
2. Жукова С.А., Логинова Ю.Ю. Оценка профессионального риска: характеристика современных методов // Охрана и экономика труда. 2011. № 2. С. 19–22.
3. Истомин С.В., Турченко В.Н., Чаплин Р.И. О проблемах профессиональной компетенции специалистов сферы охраны труда // Научное обозрение. 2011. № 5. С. 399.

О процессе управления рисками

УДК. 662.959.63
ББК 65.247

СКЛЕМЕНОВ Г.Ж.,
заместитель руководителя департамента труда и занятости населения
Краснодарского края

СОЛОД С.А.,
доцент кафедры «Безопасность жизнедеятельности» ФГБОУ ВПО КубГТУ

НОВИКОВ В.В.,
д-р техн. наук, доцент кафедры
«Безопасность жизнедеятельности» ФГБОУ ВПО КубГТУ

В статье рассмотрены вопросы управления рисками в безопасности труда на предприятиях.

Ключевые слова: риск, процесс управления, динамический процесс, адаптивность

Управление рисками в безопасности труда на предприятиях машиностроения – это динамический процесс принятия и реализации решений, обеспечивающих минимизацию или снижение рисков гибели, травмирования или заболевания людей при выполнении ими своих должностных обязанностей.

Процесс управления рисками в безопасности труда достаточно сложен в связи с исключительным многообразием опасных факторов повседневной деятельности по поддержанию готовности, поэтому к системе управления рисками в безопасности необходимо предъявить ряд требований:

– универсальности, т.е. способности реагировать на риски разной природы и с различными последствиями реализации;

– гибкости и адаптивности, т.е. способности к приспособлению в стремительно изменяющихся условиях и реагированию на быстрое развитие неблагоприятных ситуаций;

– многоуровневости, заключающейся в выборе такой ее иерархической структуры, которая позволила бы равномерно распределить большой объем полномочий и ответственности в реализации процедур принятия решений;

– эффективности, заключающейся в способности предвидеть и минимизировать риски, снизить ущерб от потенциальной их реализации с минимальным расходом ресурсов.

Этапы управления рисками это сложный динамический процесс, поэтому представляется целесообразным дать им краткую характеристику.

Этап идентификации и анализа рисков включает выявление опасностей на производстве, изучение особенностей их природы и воздействия на объекты, степени взаимосвязанности рисков и их динамичности во времени.

Результатом анализа должны быть ответы на вопросы, каковы источники опасности и риска, какими могут быть последствия их реализации, откуда релевантная информация может поступить в систему управления, каковы процедуры численной оценки и прогнозирования риска.

Процедуру идентификации опасностей и рисков можно разделить, соответственно, на два этапа: выявление опасностей и рисков, характерных для процесса повседневной деятельности конкретного предприятия; анализ конкретных причин (условий) возникновения неблагоприятных событий и их отрицательных воздействий.

Первый этап предлагает выявление:

– опасных и вредных факторов (легковоспламеняющиеся вещества, сильнодействующие ядовитые вещества, высокое напряжение, высокое давление, электромагнитное излучение, автотранспорт, действующие механизмы открытого типа, нейтральные газы, угарный газ, работы на высоте и в закрытых емкостях и другие), воздействующих на людей фактически или потенциально в процессе выполнения обязанностей и выполнения конкретных мероприятий; объектов-носителей этих опасностей на территории предпри-

ятия и в прилегающих районах, в которых люди выполняют задачи, с указанием степени опасности и границ опасных зон, опасных природных явлений (сильные морозы, высокие температуры, землетрясения, метели и бураны, создающие условия для эпидемий и другие) и возможных в результате их проявления вторичных опасных факторов (обморожения, тепловые удары, несчастные случаи на воде, отравления угарным газом). Блок-схема идентификации опасностей и рисков в деятельности предприятий представлена на рис. 1.

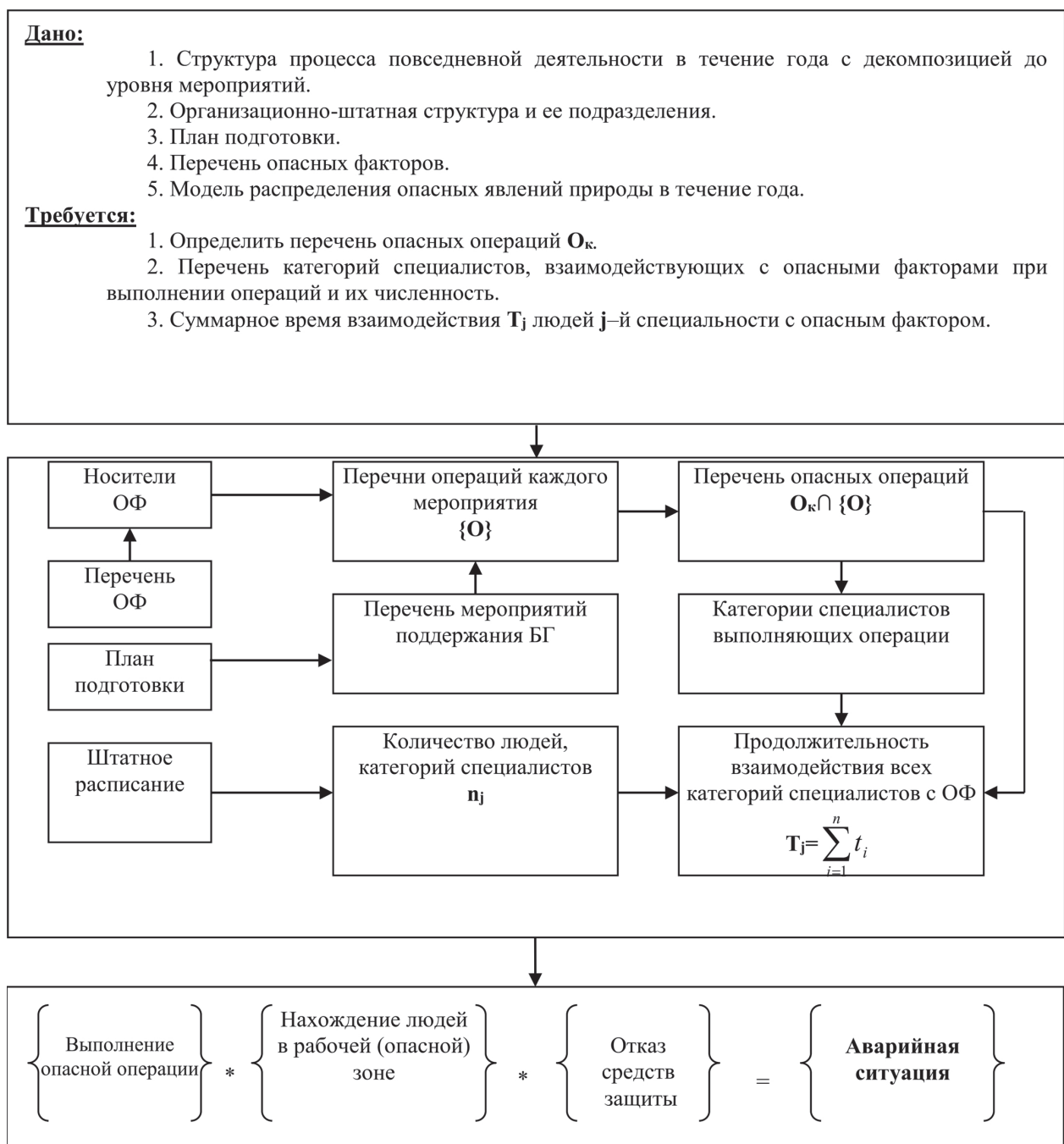


Рис. 1. Блок-схема идентификации опасностей и рисков

Второй этап начинается с выявления условий (причин), которые могут привести к гибели, травме, заболеванию в случае воздействия опасного фактора. Они выявляются для каждого опасного фактора в отдельности, но существуют и общие условия для всех факторов:

- выполнение опасной операции;
- наличие людей в рабочей или опасной зоне, отказ средств защиты.

Под операцией понимается взаимодействие людей, нормативно-правовых актов (инструкций) и технических средств, направленных на достижение одной из частных целей (решение частной задачи), выполняемого процесса (мероприятия). Опасность процесса сосредотачивается в тех операциях, в которых организуется требуемое взаимодействие между опасным фактором и человеком, при этом воздействие опасного фактора исключается применением директивно установленного комплекса средств и мер. Операции, в которых сосредоточена опасность процесса повседневной деятельности (мероприятия), называются потенциально опасными. Опасной называется зона с границами, нарушение которых путем проникновения вовнутрь ее делает возможным воздействие на нарушителя опасного фактора. Рабочей зоной называется зона с границами, внутри которых находятся люди, выполняющие операцию. Опасные и рабочие зоны разделяются средствами защиты. Ситуация, в которой происходит ошибочное снятие или отказ защиты и опасный фактор попадает в рабочую зону или люди попадают в опасную зону, называется аварийной. В результате выявлены этапы, на которых возможно воздействие на работников опасных и вредных факторов, а так же условий которые могут привести к гибели, травмированию, заболеванию работников. Этап анализа и выбора подходящих методов управления содержит исследования механизмов, с помощью которых можно снижать риски и возможный ущерб от воздействия соответствующих опасных факторов. Природа этих механизмов может быть различной, но итогом их проявления должны быть:

– перечни предупредительно-профилактических организационных и технических мероприятий, обеспечивающих снижение возможности реализации рисков;

– требования безопасности при осуществлении операций и работ в конкретных условиях обстановки;

– алгоритмы действий исполнителей и органов управления в случае реализации рисков;

– мероприятия по снижению ущерба жизни и здоровью людей, оказанию первой помощи пострадавшему на производстве и предупреждению материального ущерба.

Выбор методов управления рисками осуществляется как исходя из здравого смысла, так и с использованием оптимизации в условиях ограничений. Совокупность выбранных методов и процедур представляет собой программу управления рисками, т.е. целостное описание совокупности мероприятий, их взаимосвязей, информационное и ресурсное обеспечение, характеристики их эффективности и распределение ответственности за их проведение. На этапе исполнения выбранных методов и процедур, а также составляющих их содержание мероприятий, осуществляется планирование их проведения с учетом особенностей повседневной деятельности и имеющихся ресурсов, оперативное руководство обеспечением безопасности производства. Результатом этого этапа должно быть безопасное выполнение задач и мероприятий повседневной деятельности. Последний этап управления рисками включает контроль и анализ состояния безопасности производства, учет событий и инцидентов, их характеристик и причинно-следственных связей. Выявление узких мест в системе управления рисками и обеспечением безопасности производства в целом для их последующего совершенствования, статистическая обработка имеющейся информации.

Результатами этого этапа должны быть обработанная в соответствии с установленными процедурами информация в виде выводов и предложений. Причины недостатков в обеспечении безопасности про-

изводства и меры по совершенствованию системы управления, уровни обеспечения безопасности производства в виде частоты событий гибели, травмирования и заболевания людей вследствие воздействия на него различных опасных факторов.

Выводы. На основании изучения и анализа научной литературы в области управ-

ления рисками, потребностей планирования мероприятий безопасности уточнен и дополнен понятийный аппарат управления рисками, в составе которого наиболее значительными являются понятия риска, индивидуального, группового и допустимого, системы управления риском, а также классификация и принципы управления рисками.

ЛИТЕРАТУРА

1. Акимов В.А., Лесных В.В., Радаев Н.Н. Основы анализа и управления риском в природной и техногенной сферах: учебное пособие для вузов. М.: Деловой экспресс, 2004.
2. Белов С.В., Девисилов В.А. Безопасность жизнедеятельности: учебник для вузов 8-е издание. М.: Высш. шк., 2009.
3. Безопасность России. Анализ рисков и управление безопасностью (Методические рекомендации) / рук. авт. кол-ва Н.А. Махутов, К.Б. Пуликовский, С.К. Шойгу. М.: МГОФ «Знание», 2008.
4. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну: пер. с нем. М.: Прогресс-традиция, 2000.
5. Белов П.Г. Системный анализ и моделирование опасных процессов в техносфере: учеб. Пособие для студентов вузов. М.: Академия, 2003.
6. Вишняков Я.Д., Радаев Н.Н. Общая теория рисков: учеб. Пособие для вузов. М.: Академия, 2007.
7. Белов П.Г. Теоретические основы системной инженерии безопасности. М.: ГПНТБ «Безопасность», 1996.
8. Методы анализа и оценки риска опасных промышленных объектов // Безопасность жизнедеятельности. 2007. № 7.
9. Надежность технических систем и техногенный риск: учеб. пособие для вузов / В.А. Акимов, В.Л. Лапин, В.М. Попов. М.: ФИД «Деловой экспресс», 2002.

О некоторых вопросах социального страхования

УДК 331.45
ББК 65.272

ТУШИН А.М.,
канд. техн. наук, ведущий научный сотрудник
Уральского межрегионального филиала
ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, г. Екатеринбург

Критически проанализировано действующее законодательство Российской Федерации об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Сформированы предложения по его совершенствованию на основе принятых международных норм, в том числе алгоритм начисления страховых взносов.

Ключевые слова: алгоритм, класс опасности, концепция, несчастный случай, профессиональное заболевание, профессиональный риск, социальное страхование, страховой тариф

Недостатки существующей в России системы страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний

1. Избыточное обложение страхователей по сравнению с расходами на страховые выплаты

Согласно федеральному закону от 2 октября 2012 г. N 153-ФЗ «Об исполнении бюджета Фонда социального страхования (ФСС) РФ за 2011 год» в общем объеме доходов доходы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний утверждены в сумме 72 322 216,8 тыс. рублей [11].

В части обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний бюджет ФСС имеет положительное сальдо в сумме 12 337 179,4 тыс. рублей, что составляет примерно 20% суммы расходов: (доходы – 72 322 216,8 тыс. рублей, расходы – 59 985 037,4 тыс. рублей) [11].

Фактически же, по данным ФСС, рас-

ходы на выплату пособий и страховые выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в 2011 году составили еще меньшую сумму – 42,0 млрд. руб. [9]. В относительных величинах фактические расходы составляют $42\,000\,000 / 72\,322\,216,8 \times 100\% = 58\%$ утвержденных доходов.

Приведенные показатели бюджета ФСС свидетельствуют, что:

а) Утвержденные федеральным законом доходы в части обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний существенно (примерно на 20%) превышают расходы.

б) Фактические расходы на страховые выплаты в связи с несчастными случаями и профессиональными заболеваниями составляют 58% утвержденных доходов, имеющих то же целевое назначение.

в) Существование профицита бюджета ФСС, как в части обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных забо-

леваний, так и других статей, содержит потенциал снижения величины взносов предприятий в ФСС.

Приведенные выводы не основываются на статистике по годам и носят лишь прикидочный характер. Но даже такая прикидка свидетельствует о существовании резервов в части снижения финансовой нагрузки на предприятия или увеличения страховых выплат.

2. Нецелевое использование средств

Профицитный баланс позволяет ФСС использовать средства, предназначенные на страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний не по целевому назначению, в то время как застрахованные лица часто оказываются без необходимой социальной защиты. Происходит смешение средств Фонда, формируемых за счет страховых взносов, с бюджетными средствами, как в части доходов, так и расходов. Тем самым нарушается один из основных принципов формирования правового поля как собственно страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, так и всей системы социального страхования в РФ [4].

Прописанные в Положении о Фонде социального страхования Российской Федерации многочисленные направления расходования средств Фонда, в числе которых среди прочего упомянуто даже финансирование деятельности подразделений органов исполнительной власти (включая подразделения надзора и контроля за охраной труда), и в то же время отсутствует упоминание страхования от несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний, приводит к необоснованному обременению предприятий и снижению предпринимательской активности (п. 8 положения [5]).

3. Непрозрачность алгоритма начисления страховых взносов

Страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний уплачиваются страхователем в по-

рядке и по тарифам, которые установлены Федеральным законом. Страховые тарифы, дифференцированы по классам профессионального риска. Отнесение видов экономической деятельности страхователей к классам профессионального риска осуществляется в соответствии Правилами отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска [6].

Класс профессионального риска определяется исходя из величины интегрального показателя профессионального риска, учитывающего уровень производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходов на обеспечение по страхованию, сложившийся по видам экономической деятельности страхователей.

Формулы, таблицы, графика или какой-либо другой зависимости, связывающей между собой согласно п. 4 Правил интегральный показатель профессионального риска и класс профессионального риска в Правилах не приводится [6]. Только в п. 6 записано, что «Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации по представлению Фонда социального страхования Российской Федерации принимает решение» об отнесении вида экономической деятельности к другому классу профессионального риска при изменении величины интегрального показателя профессионального риска [6]. Алгоритм принятия этого решения не раскрывается.

4. Необоснованность формул вычисления скидок и надбавок к страховым тарифам

Для определения величины страховых взносов согласно Методике расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний значение имеют скидки и надбавки к страховому тарифу, размер которых устанавливается страховщиком с учетом состояния охраны труда (включая результаты проведения специальной оценки условий труда, проведенных обязательных предварительных и периоди-

ческих медицинских осмотров) и расходов на обеспечение по страхованию [7].

Размер скидки и надбавки рассчитывается страховщиком исходя из основных показателей, определенных по итогам деятельности страхователей за 3 года, предшествующих текущему году. Базой для сравнения основных показателей страхователя являются значения основных показателей утвержденных страховщиком (ФСС). Способ установления страховщиком утвержденных значений этих показателей по виду экономической деятельности в нормативных документах не раскрывается.

5. Неэффективность установленных критериев начисления скидок и надбавок

Не могут считаться эффективными и не являются стимулом к улучшению условий труда принятые косвенные критерии для установления скидок или надбавок к страховому тарифу, такие как специальная оценка условий труда (СОУТ) и проведение обязательных и периодических медицинских осмотров, формальный учет которых осуществляется с помощью коэффициентов: q_1 – коэффициент проведения СОУТ и q_2 – коэффициент проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров у страхователя. Например, при проведении СОУТ могут быть зафиксированы как оптимальные, допустимые, так и вредные и опасные условия труда. Но сам факт проведения СОУТ при обнаружении хотя бы одного рабочего места с классом условий труда 1 или 2 (формально, заключающийся в том, что значение q_1 , удовлетворяет неравенству $0 < q_1 \leq 1$) уже дает основания, в соответствии с п. 8 Методики для назначения скидки [7]. То же и в отношении медицинских осмотров – сам факт проведения осмотров не влияет на состояние условий труда и не исключает возможности возникновения профессиональных заболеваний, однако при $0 < q_2 \leq 1$ по формуле п. 8 Методики полагается скидка.

Вызывает возражения также правило расчета и установления надбавки к страхо-

вому тарифу. Согласно разделу II «Методики расчета скидок и надбавок к страховым тарифам...»: «При расчетных значениях $1 - q_1$ и (или) $1 - q_2$ равных нулю, значения по данным показателям устанавливаются в размере 0,1 соответственно» [7].

Что означает $1 - q_1$ равно нулю? Из этого следует, что $q_2 = 1$ Согласно п. 2.4. Методики практически это означает, что специальная оценка условий труда проведена на всех рабочих местах, подлежащих специальной оценке, и ни одно из них не отнесено к числу рабочих мест с вредными и опасными условиями труда. Другими словами с точки зрения охраны труда условия труда на рабочих местах у данного страхователя вполне благополучные. Согласно же п. 6 раздела II Методики должна быть установлена не равная нулю надбавка к страховому тарифу. Основания для этого отсутствуют.

То же относится и к множителю $1 - q_1$. Значение данного множителя равно нулю означает, что все работники у страхователя, подлежащие обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами на 1 января текущего календарного года, прошли данные виды осмотра. То есть требования нормативных правовых актов выполнены, тогда за что же назначается надбавка? Не ясно также, чем обусловлена рекомендуемая величина коэффициента пропорциональности – 0,1 при расчетных значениях $1 - q_1$ и (или) $1 - q_1$ равных нулю.

Приведенные недостатки действующей системы начисления страховых взносов на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний свидетельствуют, что данная система не может быть эффективной с точки зрения создания заинтересованности страхователей в непрерывном улучшении условий труда на рабочих местах.

Направление модернизации существующей системы страхования

Методологический подход к оценке профессиональных рисков в системе социаль-

ного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, составляющих основу начисления страховых взносов, рассмотрен в [13]. Принципиальный момент указанного подхода состоит в том, что «объектом данного вида социального страхования являются не риски получить травму или профзаболевание, не работа в тяжелых или опасных условиях, а имущественные интересы застрахованных работников», связанные с потерей ими заработка в связи с утратой трудоспособности из-за несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний и дополнительными расходами на лечение и реабилитацию [13].

Таким образом, основой оценки и классификации профессиональных рисков становится система социальных и экономических показателей. Размер страхового взноса для работодателя должен устанавливаться в соответствии с фактически установленным уровнем профессионального риска.

Для целей обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний могут быть использованы как однокритериальная, так и многокритериальная градации риска.

При более распространенной многокритериальной градации риска используются два или более показателя, характеризующих уровень профессионального риска. На основании схожести первого показателя страхователи объединяются в группы, в которых осуществляется замкнутая раскладка ущерба, а на основании второго показателя группе присваивается базовый страховой тариф.

В Федеративной Республике Германии такая дифференциация страхователей осуществляется в зависимости от отраслевой принадлежности страхователя и уровня первичного травматизма за период наблюдения.

В основу системы социального страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, формирования страховых тарифов и начисления страховых взносов должна быть положена модель, согласно которой профессиональные риски

предприятий-страхователей учитываются не на основании прогноза в результате произведенной их оценки, а на основе фактических материальных затрат на компенсационные выплаты пострадавшим, членам их семей и реабилитационные мероприятия, а также статистических показателей по реально произошедшим страховым случаям.

Основные положения предлагаемой концепции

В основу предлагаемой концепции заложена модель, реализованная в системах страхования от несчастных случаев в ряде стран с развитой экономикой [10]. Конкретные особенности модели соответствуют принятой в ФРГ системе законного страхования от несчастных случаев, рассмотренной в [12].

Ниже представлены основные концептуальные положения.

1. Соблюдение международных норм. Законодательство в области страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний должно быть перестроено в соответствии с общепринятыми международными нормами.

Минимальные критерии и нормативы размеров страхового возмещения, пособий в случаях производственного травматизма, медицинской помощи и пособий по болезни предлагается установить на государственном уровне на основе ратификации и принятия к руководству Конвенций МОТ № 102, № 121 и № 130 [2, 3, 1].

В основу классификации хозяйственной деятельности предприятий представляется целесообразным положить Международную стандартную промышленную классификацию отраслей, содержащуюся в Приложении к Конвенции МОТ № 130 [1].

2. Роль государства. Экономический механизм, побуждающий предпринимателей вкладывать средства в технику безопасности и улучшение условий труда, должен быть закреплен законодательно.

Для этого государством законодательно гарантируется обязательность социального страхования ответственности работо-

дателей выплачивать компенсацию материального ущерба, причиненного жизни и здоровью работников в связи с трудовой деятельностью на принадлежащих им предприятиях, независимо от вины нанимателя.

Учитывая тот факт, что такая ответственность для многих предприятий чревата огромными и для некоторых, в первую очередь мелких предприятий, непосильными материальными затратами, осуществляется обязательное социальное страхование такой ответственности.

Долю ответственности государства, в лице ФСС, за страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в коммерческих отраслях хозяйственной деятельности следует делегировать в пользу частных страховых компаний.

Соответствующие правовые условия и организационные механизмы должны обеспечить оперативную и полную выплату страхового возмещения, оказание качественной медицинской помощи, проведение медицинской, профессиональной и социальной реабилитации застрахованных и предоставить работникам и членам их семей уровень социальной защиты, сопоставимый с уровнем дохода в их трудовой период.

Для страхования работников государственных предприятий, государственных служащих, военнослужащих и т.д. должны быть созданы страховые фонды, образованные государством.

За государством сохраняется контролирующая роль в определении основных параметров частных схем страхования.

3. Самоуправление. Логическим следствием передачи от государства к работодателям доли социальной ответственности, касающейся компенсации последствий является отделение от системы социального страхования, в качестве независимой институциональной составляющей, подсистемы страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Организационно указанная подсистема может быть оформлена в виде некоммерческих, самоуправляемых, автономно функциони-

рующих обществ страхователей, объединяющих предприятия одной отраслевой принадлежности или имеющих сходные уровни профессиональных рисков.

Поставщиками услуг по страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний для предприятий негосударственного сектора экономики, включая как промышленность, так и сельское хозяйство, должны стать общества страхователей (профессиональные страховые товарищества), создаваемые на подлинно страховой основе, предполагающей эквивалентность сумм коллективных взносов и выплат.

Предприятия, объединенные в самоуправляемые общества страхователей, наиболее полно будут заинтересованы в реализации принципа управления рисками повреждения здоровья своих работников, то есть в профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Организации, предоставляющие услуги страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний могут быть созданы на основе самоорганизации предприятий-страхователей, заинтересованных в коллективной реализации принципа солидарной страховой ответственности и минимизации расходов на данный вид страхования.

В подсистеме страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний следует задействовать все категории занятых трудовой деятельностью, включая наемных работников и самозанятых работников.

4. Бюджетная самостоятельность. Императивом эффективного функционирования подсистемы страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является отделение бюджета ее составляющих (обществ страхователей) от государственных бюджетов всех уровней.

Система законного страхования от несчастных случаев, принятая в ФРГ, а также системы страхования многих других стран, построенные подобным образом, под-

тверждают целесообразность отделения средств социального страхования от государственного бюджета. Предоставив указанной системе страхования автономный характер, государство в дальнейшем обеспечивает законодательные меры контроля и прозрачности ее функционирования.

Бюджетная самостоятельность позволит исключить перераспределение страховых средств и использование их не по прямому назначению (в том числе на финансирование нестраховых выплат), сосредоточить их расходование в соответствии с заявленными целями и задачами данного вида страхования и гарантировать финансовое обеспечение социальной защиты работников от профессиональных рисков, характерных для производств с вредными и опасными условиями труда.

Основным финансовым источником бюджета самоуправляемых обществ страхователей должны стать страховые взносы предприятий – членов этих обществ.

5. Страховое возмещение. Страховое возмещение для работников должно обеспечивать компенсацию потерь заработка застрахованных в связи с утратой ими трудоспособности, а также материальных расходов на лечение, медицинскую, профессиональную и социальную реабилитацию пострадавших на производстве.

Выплаты в связи с несчастным случаем должны включать пособия членам семьи, потерявшим кормильца и выплачиваться на периодической основе.

На законодательном уровне следует установить, чтобы компенсационные выплаты в связи со страховыми случаями осуществлялись независимо от вины пострадавших работников на основе реализации адекватного учета данных о несчастных случаях на производстве и подхода к их расследованию, включающего отказ от поиска виновных в пользу поиска путей профилактики.

6. Страховые тарифы. Страховой тариф, как комплексное понятие, включающее в себя совокупность трех элементов: позицию страхового тарифа, отрасль эко-

номической деятельности и класс опасности, должен стать основой для начисления взносов предприятий в общество страхователей.

Для классификации предприятий в целях формирования групп, характеризующихся примерно одинаковым уровнем профессионального риска и соответствующих им страховых тарифов целесообразно использовать отраслевую принадлежность предприятий, а не вид их экономической деятельности.

Страховой тариф доводится до сведения предприятий путем соответствующего уведомления.

Ориентиром среднего уровня страховых тарифов, отвечающим мировой практике, является уровень (2–6)% от фонда заработной платы.

7. Классы опасности. Предметом страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний является оценка и классификация профессионального риска.

Количественной характеристикой уровня профессионального риска, на предприятии или в отрасли являются классы опасности.

Класс опасности, входящий в состав страхового тарифа, следует определять путем расчета, опирающегося на методологию экономической оценки профессиональных рисков на основе статистических данных об обложении и начисленном денежном вознаграждении соответствующей позиции страхового тарифа в период наблюдения.

Классы опасности должны устанавливаться только для отраслей деятельности, которые имеют определенную минимальную величину общего возмещения в период наблюдения. Поэтому предприятия при образовании тарифных позиций должны объединяться, как:

- относящиеся к тому же самому или похожему виду с технологической точки зрения, либо
- принадлежащие к различным отраслям деятельности, но имеющие такие же или похожие риски угроз.

Термин «класс опасности» представляется целесообразным использовать в страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, вместо термина «класс профессионального риска» с целью подчеркнуть различие в подходе к пониманию профессионального риска в охране труда и социальном страховании.

8. Страховые взносы. Внося взносы в общества страхователей, работодатели получают гарантию того, что все последствия от потенциальных несчастных случаев и профессиональных заболеваний на их предприятиях застрахованы в соответствии с принятыми нормами страховой защиты, а ответственность по компенсации утраты трудоспособности работников из-за производственного травматизма и профессиональной заболеваемости возлагается на общества страхователей.

В основу начисления страхового взноса предприятия положена финансовая потребность (норма раскладки) общества страхователей, рассчитываемая как превышение расходов над его доходами, вознаграждение за труд застрахованных и класс опасности предприятия.

Величины взносов должны устанавливаться в порядке раскладки по истечении календарного года, в котором по существу возникли требования взносов. Раскладка должна покрывать потребности истекшего календарного года, включая резервный капитал для накопления, а также необходимое количество имущества общества страхователей и отчисления на его технологическое оснащение.

При определении величины страховых взносов учет профессиональных рисков каждого конкретного предприятия осуществляется на основе данных о количестве и тяжести зафиксированных на нем несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Такой подход создает эффективно действующий механизм концентрации финансовых активов на улучшение условий труда и профилактики на рабочем месте.

Необходимо, чтобы процедуры расчета страховых взносов предприятий и расходов

ввания собранных денежных средств обществами страхователей в соответствии с их целевым назначением были прозрачными.

С целью защиты малых предприятий существует не облагаемая взносами величина минимального годового заработка и предприятия, освобожденные от уплаты взносов. Кроме того, для каждого предприятия устанавливается доля годового фонда оплаты труда, которая остается вне рассмотрения при исчислении взносов.

К страховым взносам предприятий могут быть предоставлены скидки и назначены надбавки в зависимости от количества и тяжести зарегистрированных несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в совокупности характеризующих уровень профессиональных рисков предприятия.

9. Компенсационные выплаты за работу во вредных и опасных условиях труда. Предоставление работникам прямых компенсационных выплат или выплат в натуральной форме за работу во вредных и опасных условиях труда должно быть прекращено как не стимулирующее работодателей к улучшению условий труда [8].

Отказ от практики предоставления компенсационных выплат позволит освободить государственные судебные и надзорные органы (Государственную инспекцию труда и органы Государственной экспертизы условий труда) от участия в разрешении споров по вопросам правильности предоставления работникам компенсаций за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

10. Алгоритм расчета страховых взносов. Алгоритм основывается на системе законного страхования от несчастных случаев, подробно описанной в [12]. По сравнению с указанным описанием используемые в алгоритме математические формулы вместо словесной формы представлены в буквенной. Уточнены также определения некоторых понятий, в частности коэффициента обложения, одиночной нагрузки и средней нагрузки. Алгоритм расчета страховых взносов приведен в таблице.

Порядок расчета величины взносов предприятий в системе социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

1. Выбрать продолжительность периода наблюдения (последние 4 – 10 лет до установки нового страхового тарифа).
2. Определить *норму раскладки* – финансовую потребность общества страхователей U , которая состоит из:
 - сальдо расходов (затрат; издержек) и доходов (поступлений; сборов);
 - суммы для накопления резервного капитала;
 - суммы для укрепления средств производства.
3. Определить сумму *вознаграждения за труд* $E_{\text{поз}}$ застрахованных лиц представляющую собой сообщаемую в справке о заработной плате начисленную сумму брутто-вознаграждения предприятиями, принадлежащими соответствующей позиции страхового тарифа в период наблюдения.
4. Определить *обложение* позиции страхового тарифа $B_{\text{поз}}$ за период наблюдения.
5. Рассчитать *коэффициент обложения* k_0 в зависимости от обложения и вознаграждения за труд предприятий, принадлежащих к одной позиции страхового тарифа за период наблюдения по формуле:
$$k_0 = B_{\text{поз}} \times 1000 / E_{\text{поз}}$$
6. Определить *класс опасности* $K_{\text{оп}}$ путем округления коэффициента обложения до второго знака после запятой.
7. Рассчитать *условный взнос* $H_{\text{п}}$ предприятия в зависимости от вознаграждения за труд $E_{\text{п}}$ и класса опасности предприятия по формуле:
$$H_{\text{п}} = E_{\text{п}} \times K_{\text{оп}}$$
8. Определить *число раскладки* (шаг взноса) F в зависимости от нормы раскладки общества страхователей U и суммы условных взносов предприятий-членов по формуле:
$$F = U / \sum_1^m H_{\text{п}j}$$
9. Определить *раскладочный взнос* T в общество страхователей в зависимости от класса опасности $K_{\text{оп}}$, вознаграждения за труд предприятия $E_{\text{п}}$ и числа раскладки F по формуле:
$$T = K_{\text{оп}} \times E_{\text{п}} \times F / 1000$$
10. Определить скидки или надбавки в размере 10% к страховому взносу, используя, например, *пунктовый метод* [14]:
 - рассчитать *одиночную нагрузку* L_0 предприятия по формуле:
$$L_0 = (\sum_1^n P_i + 1) \times 1000 / T$$
где $\sum_1^n P_i$ – сумма пунктов нагрузки по всем несчастным случаям предприятия в период наблюдения;
 T – рассчитанный по страховому тарифу взнос предприятия на текущий финансовый год (год раскладки).
 - рассчитать *среднюю нагрузку* $L_{\text{ср}}$ всех предприятий, относящихся к данному обществу страхователей, по формуле:
$$L_{\text{ср}} = \sum_1^m \sum_1^n P_{ij} \times 1000 / \sum_1^m T_j$$
где T_j – рассчитанные по страховому тарифу взносы всех предприятий. Суммирование пунктов P_{ij} ведется по всем несчастным случаям предприятия и по числу предприятий.
 - скидка устанавливается для тех предприятий, одиночная нагрузка которых достигает не больше чем приблизительно 25% средней нагрузки всех предприятий;
 - надбавку имеют предприятия, одиночная нагрузка которых более чем на 25% превышает среднюю нагрузку, и имеется более чем один несчастный случай в период наблюдения.

Таблица. Алгоритм исчисления страховых взносов

Практическая реализация предлагаемой концепции позволит, при практически неизменном, по сравнению с ныне существующим, уровне обложения предприятий на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обеспечить социальную защиту работников, соответствующую принятым международным нормам.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конвенция о медицинской помощи и пособиях по болезни. Конвенция 130. МОТ. 25.06.1969. [Электрон. ресурс], режим доступа: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1312258>.
2. Конвенция о минимальных нормах социального обеспечения. Конвенция 102. МОТ. 28.06.1952. [Электрон. ресурс], режим доступа: <http://base.safework.ru/safework?d&nd=33302187&prevDoc=33302187&spack=110listid%3D010000000100%26listpos%3D89%26lsz%3D168%26nd%3D80800004%26nh%3D0%26start%3D80%26>.
3. Конвенция о пособиях в случаях производственного травматизма. Конвенция 121. МОТ. 17.06.1964. [Электрон. ресурс], режим доступа: <http://base.safework.ru/safework?d&nd=33302206&prevDoc=33302206&spack=110listid%3D010000000100%26listpos%3D107%26lsz%3D168%26nd%3D808000004%26nh%3D0%26start%3D100%26>.
4. Кривов В. Д., Барбашин И. В., Роик В. Д. и др. Концепция совершенствования системы социального страхования в Российской Федерации (проект). Аналитический вестник № 13 (265). М., Аналитическое управление аппарата Совета Федерации. – 2005. – 70 с. [Электрон. ресурс], режим доступа: <http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2005/vestniksf265-13/vestniksf265-13000.htm>.
5. Постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. № 101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации». Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации // Юридическая литература. 1994. № 8. 21 февраля С. 599.
6. Постановление Правительства РФ от 1 декабря 2005 г. № 713 «Об утверждении Правил отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска» (с изменениями от 17, 31 декабря 2010 г., 25 марта 2013 г). Собрание законодательства Российской Федерации, «Юридическая литература», 12 декабря 2005, № 50, ст. 5300.
7. Приказ Минтруда РФ от 1 августа 2012 г. № 39н «Об утверждении Методики расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». [Электрон. ресурс] — режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/022>.
8. Страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний / ГТПДТ и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – М.: МОТ, – 2010. 20с. [Электрон. ресурс], режим доступа: http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/insurance_ru.pdf.
9. Структура расходов на выплату пособий и страховых выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за 2009 – 2011 годы. [Электрон. ресурс], режим доступа: <http://fss.ru/ru/statistics/47767.shtml>.
10. Титов С. Н. Национальные системы обязательного страхования от несчастных случаев на производстве в ФРГ, Австрии, Великобритании, Франции, Италии и Японии /Зарубежный и отечественный опыт организации и совершенствования национальных систем социального страхования. Аналитический вестник. № 13 (301). М., 2006. С. 63 – 70. [Электрон. ресурс], режим доступа: http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2006/VSF_NEW200701241430/VSF_NEW200701241430_p_004.htm.
11. Федеральный закон от 2 октября 2012 г. № 153-ФЗ «Об исполнении бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации за 2011 год». Принят Государственной Думой 21 сентября 2012 года, одобрен Советом Федерации 26 сентября 2012 года. Собрание законодательства Российской Федерации // Юридическая литература. 2012. № 41. 8 октября. С. 5518.
12. Черданцев А. Г., Тушин А. М. Опыт обязательного страхования от несчастных случаев на производстве в Федеративной Республике Германии // Охрана и экономика труда. 2013. № 2(11). С. 83–92.
13. Яшин С. Н. Методологические подходы к оценке профессиональных рисков в системе социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний/ С. Н. Яшин. Безопасность и охрана труда. – 2011. № 2. [Электрон. ресурс], режим доступа: <http://biota.ru/publish/magazine/article/778>.
14. Neues Beitragsausgleichsverfahren ab 2013. [Электрон. ресурс], режим доступа: <http://www.bghw.de/finanzierung/eigenumlage/neues-beitragsausgleichsverfahren-ab-2013>.

Система «ТРУДКОМПЛЕКС» как форма обеспечения безопасных условий труда

УДК 331.45
ББК 65.247

НОВИЦКИЙ А.А.,
генеральный директор ООО «Трудкомплекс», г. Ульяновск

В статье рассматриваются современные технологии подготовки персонала по вопросам охраны и безопасности труда.

Ключевые слова: работодатель, система, стратегия управления, функции, этапы работ

Наиболее действенный способ достижения высоких результатов деятельности компании обеспечивается созданием эффективной системы управления. Существует множество стандартов и ноу-хау по разработке и сопровождению таких систем. Все ограничивается лишь фантазией и осведомленностью руководства.

Системы управления включают в себя описание всех бизнес-процессов организации, которые содержат, по-возможности, этапы производства или оказания услуг от правил ведения документооборота до инструкций по работе с возражениями клиентов. Бизнес-процессы постоянно совершенствуются в зависимости от их результативности и требований времени.

Системный подход к управлению, прежде всего, отвечает на вопрос – как именно выполнять поставленные задачи, содержит план действий. Фактически, руководитель, системно управляя организацией, работает не в, а над ней. Именно в соответствии с его стратегией набирается штат, создаются рабочие места, назначаются зарплаты и премии. Но работодатель не только требует и вознаграждает, но и несет ответственность за своих работников. Ответственность за своих сотрудников это не право и не одолжение – это обязанность. Обязанность, определенная Трудовым кодексом

Российской Федерации. За не обеспечение требований в области охраны труда предусмотрена не только административная, но и уголовная ответственность, все очень серьезно. Статья 212 Трудового кодекса «Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда» содержит объемный перечень требований, которые необходимо реализовать руководителю, независимо от организационно-правовой формы его предприятия (статья 11, ТК РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ). На первый взгляд все понятно, есть перечень требований, который можно начинать исполнять, но не все так просто. Перед вами перечень результатов. Перечень того, что уже должно быть сделано, организовано и обеспечено. Этот список не содержит инструкций, не содержит подробностей задач, которые требуется выполнить. Как быть?

Охрана труда является обязательным и неотделимым элементом работы всей организации в целом, и она должна быть интегрирована в существующую в компании систему или модель управления. Остается лишь выбрать стандарт построения системы управления охраной труда (СУОТ). Один из таких стандартов это ГОСТ 12.0.007-2009. В его основе лежит методология, базирующаяся на принципе последовательного выполнения функций управления:

Концепция (политика):

разрабатывают руководящую идею (замысел), теоретическое построение системы управления охраной труда в организации;

Организация:

организация работ по созданию, применению и обеспечению функционирования системы управления охраной труда;

Планирование и применение:

разрабатывают цели и процессы, необходимые для достижения результатов, в соответствии с концепцией (политикой) охраны труда организации, а также внедряют процессы обеспечения охраны труда;

Оценка (контроль):

осуществляют проверку процессов обеспечения охраны труда, при которой процессы контролируют и измеряют, а также анализируют на соответствие концепции (политики) охраны труда, целевым и плановым показателям, законодательным и прочим требованиям. Результаты анализа докладывают;

Действия по совершенствованию:

рассматривают результаты анализа руководством, принимают решения по улучшению результативности системы управления охраной труда и осуществляют ее постоянное совершенствование.

Однако важно понимать, что успех системы зависит от обязательств, взятых на себя на всех уровнях и всеми подразделениями организации и особенно ее высшим руководством.

Как это выглядит на практике?

Итак, есть перечень требований (статья 212 ТК РФ), которые необходимо выполнить.

Особое внимание, учитывая вышесказанное, следует уделить присутствию в этом перечне и такого требования:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

Это значит, что система управления охраной труда, наряду со всеми остальными требованиями, обязательна.

Особенностью данного требования является тот факт, что существование в организации правильной и функционирующей системы управления охраной труда, озна-

чает выполнение всех остальных требований статьи 212, ведь задачами системы управления охраной труда являются:

- организация работы по охране труда;
- организация безопасных производственных процессов;
- создание безопасных условий труда;
- сокращение уровней опасностей трудового процесса;
- сокращение рисков;
- содействие защите работников от опасностей и рисков;
- подготовка предприятия к аудиту, страхованию и представлению контрольным органам.

Фактически же, система управления охраной труда представляет собой пакет документов по охране труда с процессами обеспечения охраны труда. Документацию, регламентирующую требования охраны труда непосредственно внутри организации. Другими словами, в положениях СУОТ описываются задачи которые необходимо выполнить, то есть не перечень, того что должно быть, а конкретные действия, которые поддаются контролю.

Что предлагает онлайн-сервис «ТрудКомплекс»?

Основной сложностью построения СУОТ, является разработка положений и контроль выполнения указанных в них задач. Ведь положения должны включать в себя требования законодательства, которые необходимо изучить, сопоставить, выделить главное, внимательно проследить за их актуальностью. Все это отнимает много времени и энергии, и хорошо, если в компании есть специалист по охране труда. Но как быть небольшим организациям с численностью до 50 человек? Ведь если крупные организации могут позволить себе содержать целый отдел охраны труда, то малому бизнесу и маленьким учреждениям такое не по карману.

«ТрудКомплекс» позволит разрабатывать положения СУОТ с последующим контролем мероприятий по охране труда, экономя энергию, время и деньги клиента. Положения разрабатываются автома-

тически и поддерживаются в актуальном состоянии (обновляются при изменении законодательства), основываясь на виде деятельности, оргструктуре и других уникальных данных организации.

Какие положения предлагает «ТрудКомплекс» и как они сопоставимы с требованиями статьи 212 ТК РФ?

1) Политика охраны труда;
2) Положение о системе управления охраной труда;

3) Положение о распределении обязанностей, ответственности по охране труда;

Статья 212:
– создание и функционирование системы управления охраной труда;

4) Положение об обучении работников;
Статья 212:

– обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

– разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

– недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

– информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

– ознакомление работников с требованиями охраны труда;

– наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5) Положение об организации расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

Статья 212:
– расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6) Положение о безопасности подрядных работ;

Статья 212:
– создание и функционирование системы управления охраной труда;

7) Положение об организации медицинских осмотров работников;

Статья 212:

– в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

– недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

– санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую орга-

низацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8) Положение об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, смывающимися и обезвреживающими средствами;

Статья 212:

– применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

– приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

– организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9) Положение об обеспечении безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

Статья 212:

– безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

– принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

10) Положение о специальной оценке условий труда;

Статья 212:

– проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

– соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

– режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

11) Положение об организации контроля и надзора в области охраны труда;

Статья 212:

– организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

– беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнитель-

ной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных

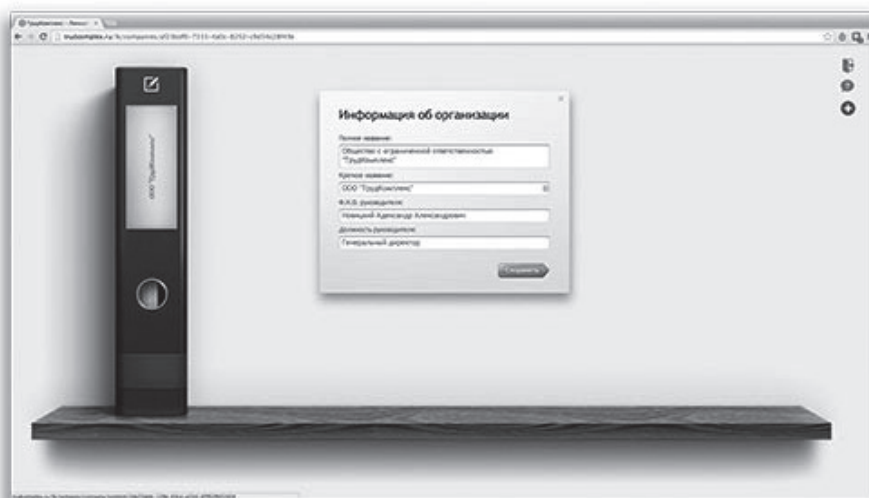
случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

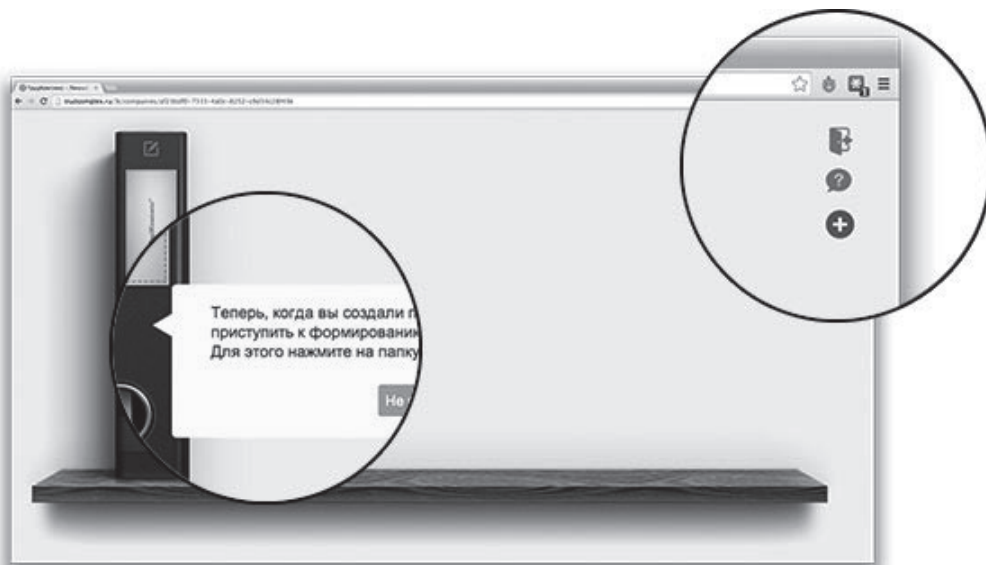
Как работает «ТрудКомплекс»?



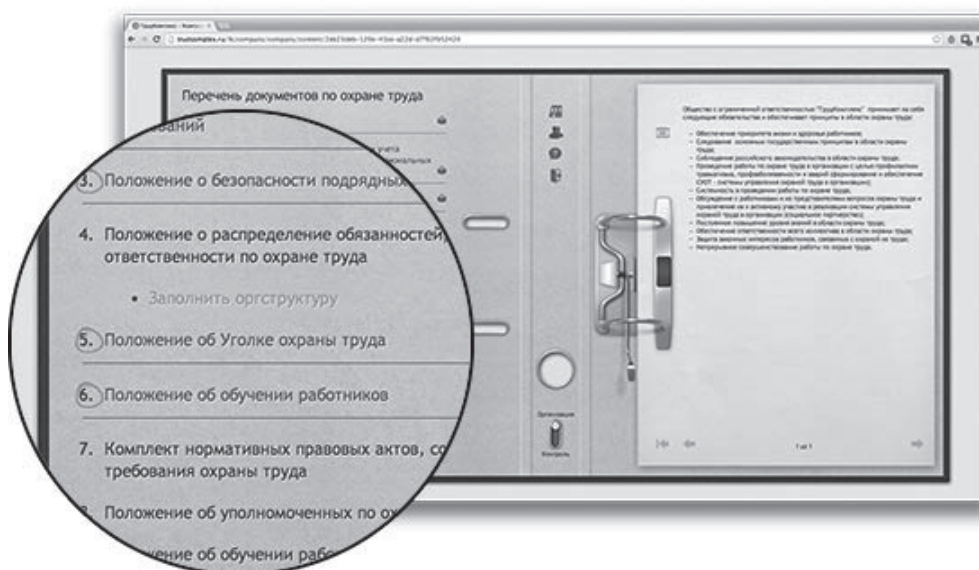
После регистрации в сервисе следует внести краткую информацию об организации, необходимую для формирования шапок документов.



Как только это будет завершено, вы увидите папку с документами. Теперь можно приступать к разработке Системы управления охраной труда (СУОТ).



Вы можете включить подсказки, нажав соответствующий значок.



Раскрыв вашу папку, вы увидите перечень необходимых документов, которые необходимы для вашей организации. Вы отвечаете на вопросы и получаете готовые документы.



Далее вам потребуется переключиться в режим «Контроль» и «ТрудКомплекс» распишет все необходимые действия по каждому из сформированных положений и проследит за их исполнением, сформировав все сопутствующие документы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда».

О государственном управлении охраной труда и «неопределяемых понятиях» в законодательстве об охране труда

УДК 331.45
ББК 67.405

КВАСОВ С.М.,
заведующий отделом условий и охраны труда
департамента по труду и занятости населения
администрации Владимирской области

В данной статье изложена авторская точка зрения на ряд положений национального трудового законодательства, отдельную его терминологию, расхождения в понятиях и их применении.

Ключевые слова: охрана труда, системность управления, нормативный правовой акт

В современном законодательстве Российской Федерации об охране труда существует ряд проблемных вопросов и болевых точек.

К таковым, в частности, относятся осуществление функции по государственному управлению охраной труда и засилье неопределяемых понятий.

Остановимся подробнее на каждой из этих проблем.

1. Государственное управление охраной труда

«Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются: ...

государственное управление охраной труда...

В целях государственного управления охраной труда Правительство Российской Федерации, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти:

обеспечивают разработку нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда...

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий» [статьи 210; 216 ТК РФ].

Как можно оценить сегодняшнее состояние системности управления охраной труда на разных ее уровнях?

В многочисленных публикациях по данному вопросу отмечается, что фактически система государственного управления охраной труда сформирована, как на федеральном, так и на региональных уровнях, что в большинстве регионов России утверждены положения о системе управления охраной труда, что осталось лишь формально ее оформить, т.е. принять официальный акт о построении такой системы в целом в Российской Федерации.

Но при этом почему-то в стороне остается вопрос, а что, же собственно такое «государственное управление охраной труда»

и «государственная система управления охраной труда» – (ГСУОТ).

Действующее федеральное законодательство не содержит определения данных понятий. Понятие системности управления охраной труда не заложено и в Трудовом кодексе (ТК РФ).

В таком случае, как же можно говорить о структуре и функциях системы, о содержании государственного управления охраной труда, если не известно, что они из себя представляют.

Предмет-то разговора не определен.

Нам предлагают решать проблему формирования государственной системы управления охраной труда снизу – создавать системы управления охраной труда в регионах и территориях, а потом все это будет оформлено как государственная система управления охраной труда.

Правда авторы подобных идей не учитывают (или стараются не учитывать) требования федерального законодательства, определяющего, что государственная система управления охраной труда изначально должна создаваться сверху вниз, законодательством – «Правительство Российской Федерации, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти обеспечивают разработку нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда» [часть пятая статьи 216 ТК РФ].

При формировании государственной системы управления охраной труда изначально должно быть создание и введение в действие нормативного правового акта Российской Федерации, который определил бы структуру ГСУОТ, ее цели и задачи, функции субъектов системы и, тем самым, позволил бы обеспечить четкое взаимодействие как властных структур на всех уровнях федеральных органов государственной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, так и эффективное взаимодействие социальных партнеров на местах в решении всего комплекса проблем в области охраны труда – «Реализация основных направлений государственной полити-

ки в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда» [часть вторая статьи 210 ТК РФ].

При отсутствии специального нормативного правового акта по системе государственного управления охраной труда невозможно создать единую ГСУОТ, а региональные и территориальные системы неизбежно будут давать сбои, т.к. в них изначально заложена возможность конфликта интересов субъектов системы. На уровне отдельных субъекта РФ это, в частности, своего рода противостояние органов исполнительной власти, ведающих вопросами охраны труда и государственных инспекций труда.

Можно предвидеть возражение – зачем говорить об отсутствии нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда, если существует межгосударственный стандарт[2].

Однако это не возражение, а классический пример применения метода «подмены понятий». Обратимся к самому ГОСТ:

«1. Область применения

На национальном уровне стандарт служит:

а) для установления национальных основ системы управления охраной труда, подкрепленных национальными законами и иными нормативными правовыми актами;

б) руководящими указаниями по применению добровольных мероприятий по охране труда в организациях;

в) руководящими указаниями для развития национальных и специальных корпоративных стандартов по системам управления охраной труда...».

Комментировать нечего, можно лишь констатировать, что основе [2] можно и нужно разработать основы государственной системы управления охраной труда, но сам он не заменяет эту систему или ее основы.

Сказанное выше еще раз подчеркивает необходимость нормативного правового регулирования структуры ГСУОТ, функций ее субъектов и порядка их взаимодействия.

Иначе складывается весьма интересная картина: «целях государственного управления охраной труда» органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда предоставлены определенные полномочия, в частности по «разработке и утверждению территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда» [часть шестая статьи 216 ТК РФ]. По данным Минтруда России подобные программы, в т.ч. с бюджетным финансированием, имеются в большинстве регионов. И возникает коллизия: бюджетные средства привлекаются «в целях государственного управления охраной труда», но что такое собственно «государственное управление охраной труда» неизвестно (не определено). В таком случае закономерен вопрос о целевом использовании бюджетных средств.

Очевидно, что по системе государственного управления охраной труда нужен именно федеральный закон, а не иной нормативный правовой акт. В силу статьи 5 ТК РФ при принятии нового федерального закона, содержащего нормы трудового права, имеется возможность внесения соответствующих изменений и дополнений в Трудовой кодекс, в то время как нормативные правовые акты должны соответствовать Кодексу. При установлении основ правового регулирования государственного управления охраной труда, несомненно, возникнет необходимость внесения дополнений в Трудовой кодекс, т.к., как отмечено ранее, ТК РФ, в частности, не содержит понятия системности управления охраной труда. Не определяет Трудовой кодекс и понятие «государственное управление охраной труда».

На необходимость разработки федерального закона, регулирующего вопросы «структуры государственного управления охраной труда и места, занимаемого в ней федеральными органами исполнительной власти» указано в рекомендациях парламентских слушаний на тему «Проблемы

совершенствования законодательства об охране труда и практики его применения», проведенных комитетом Государственной Думы по труду и социальной политике еще 10.12.2002 г.

Но по прошествии уже 14 лет воз и ныне там.

2. «Неопределяемые понятия» в законодательстве об охране труда

Возвращаясь к так называемым «неопределяемым понятиям» следует отметить, что они превратились в непроходящую головную боль для специалистов охраны труда всех уровней, поскольку действующее законодательство об охране труда ими просто изобилует.

Это и «вредные условия труда», о чем великолепно (аргументированнее и точнее и быть не может) рассказали специалисты АНО «Институт безопасности труда» (г. Москва) (<http://www.ohsi.ru>), а также «государственное управление охраной труда», «несчастный случай на производстве», «воздействие вредного и (или) опасного фактора», «производственное оборудование», «уровень фактора», «производственный фактор» и т.д..

И вновь можно услышать возражения – ну да, есть эти самые «неопределяемые понятия». Но ведь от них никому, ни горячо, ни холодно.

Кабы так оно и было. А на деле то оказывается, что может быть не то что горячо, а нестерпимо жарко.

Так, в последнее время проявились проблемы с еще одним, весьма возрастным, «неопределяемым понятием» – «обучение по охране труда». Обострились же эти проблемы с принятием приказа Минобрнауки России [3]. И вот, отвечая на обращение по вопросу обучения по охране труда, департамент условий и охраны труда Минтруда России утверждает, что «обучение по охране труда работодателей и работников организаций является видом образовательной деятельности» (<http://nacot.ru/vesti-regionov> – 12.11.2013 г.). Но тогда следует поставить жирный крест на прохождении обучения по охране труда руководите-

лей и специалистов организаций «в самой организации, имеющей комиссию по проверке знаний требований охраны труда» (п. 2.3.2) [4], – а это основная масса обучаемых.

На обучение же всех руководителей и специалистов в обучающих организациях у работодателей просто нет средств. В таком случае весьма вероятно, что обучение по охране труда превратится в фикцию.

С 2014 г. законодательство об охране труда пополнилось очередным неопределяемым понятием – «потенциально вредные и (или) опасные факторы», одним из ключевых во вновь созданной системе специальной оценки условий труда.

Но что же считать «потенциально вредным и (или) опасным фактором»? Даже студенты знают из вузовского курса БЖБ об «аксиоме о потенциальной опасности деятельности», согласно которой ни в одном виде деятельности невозможно достичь абсолютной безопасности, любая деятельность потенциально опасна. Исходя из указанной аксиомы, человек постоянно находится в поле потенциальных опасностей, которые обусловлены рядом причин природного, техногенного (антропогенного) и социального характера. Полностью обезопасить человека введением превентивных средств защиты в указанное поле опасностей не удастся, а возможно только снизить опасность до некоторой величины остаточного риска.

Потенциально опасным может быть любой предмет – весь вопрос в его практическом применении (осознанном или случайном). В моей инспекторской практике был случай, когда человек («кабинетный работник») получил сильный химический ожог

глаз, всего лишь сильно надавив на тубик силикатного клея. А приемы русского рукопашного боя по системе А.А.Кадочникова даже простой лист бумаги превращают в смертоносное оружие. И кто из офисных работников не резал пальцы той же бумагой и не колот канцелярскими скрепками? А уж об остро заточенном карандаше можно и не вспоминать. Аксиома о потенциальной опасности предопределяет, что все действия человека и все компоненты среды обитания (прежде всего, технические средства и технологии), кроме позитивных свойств и результатов, обладают способностью генерировать травмирующие и вредные факторы. Потенциальная опасность заключается в скрытом, неявном характере проявления опасностей.

Вот и получается с «потенциально вредными и (или) опасными факторами» при проведении специальной оценки условий труда как в сказке – «пойди туда, не знаю куда», с соответствующим результатом.

Сбережение жизни человека не терпит неточностей и иносказаний. В охране труда действия, нормы и термины должны быть четкими и однозначными. Представляется целесообразным разработку любого законодательного или иного нормативного правового акта об охране труда начинать с формирования понятийного аппарата.

А при игре по четким правилам всегда будет результат!

Ну, а такое неопределяемое понятие, как «несчастный случай на производстве» – отдельная тема для обстоятельного разговора применительно к производственному травматизму – от расследования до статистического учета.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования».
3. Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
4. Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций. Утвержден постановлением Минтруда России и Минобрнауки России от 13 января 2003 г. №1/29.

Видеоинформационный комплекс контроля компетентности работников в сфере безопасности труда

УДК 331.45
ББК 65.247

ВОРОШИЛОВ С.П.,
директор НП «Кузбасс-ЦОТ», канд. физ.-мат. наук

В данной статье рассматриваются вопросы развития компетентности работников в сфере охраны труда на основе использования видеоинформационного комплекса.

Ключевые слова: работники, компетентность, требования безопасности, видеоинформационный комплекс

Учеными выявлено, что 70–90% несчастных случаев на производстве происходят из-за некомпетентных действий исполнителей или участников трудовых процессов.

Кажется очевидным: организуй качественное обучение работников безопасности труда и травматизм резко снизится. Однако это очевидное реализуется далеко не всегда. Почему?

Причин тому много, но выделим основные.

Первая причина – это привыкание работника и работодателя к тому, что в случае опасности работник сам примет правильное решение исходя из своего жизненного опыта, полученного во время работы на предприятии. В большинстве случаев это срabатывает и постепенно у работника и работодателя возникает устойчивая уверенность, что так будет всегда. Зачем изучать то, чего не будет никогда?!

Вторая причина – это отсутствие времени, необходимого на обучение. Трудовой кодекс определил, что на охрану труда можно тратить 0,2% суммы затрат на производство продукции. И поскольку, сколько денег, столько песен, то и времени на без-

опасность труда тратится столько же. Суммарно около одного рабочего дня в год.

Третьей причиной является отсутствие кадров. Стране требуются миллионы непосредственных руководителей работ, которые могли бы грамотно и понятно провести вводные, на рабочем месте или целевые инструктажи по охране труда. Такого количества руководителей, обладающих преподавательскими талантами, у нас нет и вряд ли будет в ближайшее время.

Можно ли снизить влияние вышеупомянутых причин на качество обучения безопасности труда? Наш опыт совместной работы с угольными компаниями подтверждает, что это возможно. Именно на это направлены современные видеоинформационные технологии развития компетентности работников – способности исполнять трудовую функцию в соответствии с требованиями безопасности труда.

Видеоинформационные технологии позволяют обеспечить:

1. Снижение травматизма и профзаболеваемости в 2–4 раза за счет повышения компетентности рабочих и руководителей работ в области охраны труда.

2. Повышение производительности труда на 5–10% за счет снижения числа инцидентов и аварий.

3. Существенное снижение рабочего времени на обучение, инструктажи и проверку знаний работников по охране труда.

4. Непрерывное поддержание необходимого уровня компетентности работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет:

- резкого повышения качества обучения и инструктажей по охране труда на базе широкого использования современных технологий, учитывающих психофизиологические особенности восприятия и запоминания информации человеком;

- организации высокотехнологичного процесса самообучения и самотестирования работников, в том числе в домашних условиях.

5. Объективный и оперативный компьютерный контроль уровня компетентности работников (экзаменатор), включающий интегрированную оценку основных составляющих компетентности:

- знаний требований охраны труда;
- умений (навыков) – способности работника выполнять опасные рабочие операции в соответствии с требованиями охраны труда;
- опыта – способности работника прогнозировать опасности и действовать в аварийных ситуациях;
- способности работника оказывать первую помощь пострадавшим на производстве.

Современные видеoinформационные технологии можно условно разбить на блок развития компетентности работника и блок контроля уровня компетентности работника (экзаменатор).

Блок развития компетентности работника содержит:

1. Учебные видеокурсы и видеофильмы

НП «Кузбасс-ЦОТ» подготовил десять учебных видеокурсов и видеофильмов, которые посвящены общим вопросам охраны труда и приемам выявления, оценки и управления профессиональными рисками.

Например, типичное содержание видеокурса обучения рабочих безопасности труда на угольном предприятии.

Раздел 1. Политика в области промышленной безопасности и охраны труда.

Цель: продемонстрировать работнику, что делается в компании, для обеспечения его личной безопасности.

Раздел 2. Выявление опасностей, оценка и управление профессиональными рисками.

Цель: научить работника самостоятельно идентифицировать опасности, оценивать профессиональные риски и управлять ими.

Раздел 3. Безопасное поведение (работа) в угольной шахте.

Цель: сформировать у работника знания и первичные навыки методов безопасного поведения (на работе), вселить в работника уверенность, что личные компетентные действия повышают его безопасность.

Каждый раздел видеокурса включает в себя набор из 15-20 видеофильмов по различным вопросам безопасности труда, отснятых на конкретном предприятии.

2. Видеоинструкции по охране труда

Видеоинструкции по охране труда создаются в соответствии с «Методическими рекомендациями по разработке государственных нормативных требований охраны труда» Минтруда РФ. Следует отметить, что после соответствующего утверждения в организации, текст видеоинструкции приобретает статус локального нормативного акта.

Интерактивные видеоинструкции – это фактически программа, которая представляет собой структурированный набор мультимедиа-сюжетов, где обучаемый выступает не просто в роли зрителя, а в роли персонажа, которому необходимо принимать решения и выполнять определенные действия.

Видеоинструкции эффективно обеспечивают:

- высокую степень восприятия и закрепления в подсознании приемов и методов безопасного выполнения работ;
- требуемое качество инструктажа, контролируемого на этапе создания видеоинструкции;

– качественную аудиовизуальную поддержку работника, проводящего инструктаж.

Естественно, что любая видеоинструкция не может охватить все требования безопасности, изложенные в эксплуатационной и ремонтной документации организаций-изготовителей оборудования, технологические особенности процесса, поэтому дополнительные требования безопасности должны быть сообщены работникам в устной форме после или во время проведения видеоинструктажа.

НП «Кузбасс-ЦОТ» по договорам с различными организациями создало около ста видеоинструкций по различным профессиям и видам работ. Некоторые предприятия широко используют видеоинструкции для организации самообучения работников.

3. Компьютерные модели несчастных случаев

При помощи 3D моделирования визуализируются обстоятельства и причины отдельных характерных несчастных случаев, аварий, пожаров, произошедших на предприятии и других аналогичных производствах из-за некомпетентных действий рабочих.

Многokратный анализ моделей несчастных случаев позволяет работникам заблаговременно выработать начальные навыки правильных и решительных действий в неожиданных и опасных ситуациях.

НП «Кузбасс-ЦОТ» созданы десятки компьютерных моделей реальных несчастных случаев.

4. Компьютерные (виртуальные) имитационные тренажеры

Как показывает трагическая практика, основная масса людей (65%) при возникновении серьезной опасности действуют импульсивно, беспорядочно, впадают в панику. Предварительное обучение правильным действиям на персональных и коллективных виртуальных имитационных тренажерах однозначно обеспечивает снижение фактора паники в аварийной ситуации.

Персональные имитационные стереотренажеры (аналог 3D-видео) позволяют работнику лично в процессе тренировок:

– погрузиться в рабочую атмосферу, оценить и устранить опасность на рабочем месте;

– приобрести первичный опыт правильных действий в разнообразных аварийных ситуациях в процессе тренировок.

Так, например, персональный стереотренажер «Тушение пожара в угольной шахте» позволяет отработать действия по обеспечению личной безопасности и необходимые операции по тушению пожара.

Коллективные имитационные компьютерные тренажеры, позволяют:

– приобретать опыт коллективных действий в экстремальных ситуациях;

– отрабатывать коллективные действия бригады по обнаружению, оценке и устранению производственных опасностей;

– отрабатывать согласование действий, взаимодействия различных служб и групп работников в случае аварийной ситуации.

В частности, коллективный тренажер «Тушение пожара в угольной шахте» позволяет отработать согласованные действия диспетчерской службы и шахтеров, находящихся под землей, в процессе тушения подземного пожара.

НП «Кузбасс-ЦОТ» разрабатывает как персональные, так и коллективные виртуальные тренажеры для любых, в том числе опасных, производств.

Блок контроля компетентности работника содержит:

1. Компьютерный экзаменатор «Оценка уровня компетентности»

Компьютерный экзаменатор «Оценка уровня компетентности» на базе «Единых критериев оценки компетентности работника с учетом выявленных им нарушений охраны труда» обеспечивает:

1. Контроль знаний работника в области охраны труда.

Для контроля в основном используются текстовые вопросы по общим и специальным требованиям к знаниям работника.

Ошибочные ответы или возможные некомпетентные действия комментируются.

2. Интерактивный контроль умений (навыков) – контроль способности работника

выполнять наиболее опасные рабочие операции в соответствии с требованиями охраны труда.

Для контроля используются интерактивные видеофайлы опасных рабочих операций и 3D-компьютерные модели.

Ошибочные ответы или возможные некомпетентные действия комментируются.

3. Интерактивный контроль опыта – контроль способности работника прогнозировать развитие опасной ситуации и действовать в аварийных ситуациях.

Для контроля в основном используются интерактивные видеофайлы и 3D-компьютерные модели, подготовленные на основе анализа аварий и несчастных случаев.

Ошибочные ответы или возможные некомпетентные действия комментируются.

4. Интерактивный контроль знаний по оказанию первой помощи пострадавшим.

Для контроля способности работника оказывать первую помощь пострадавшим при конкретных травмах используются интерактивные видеофайлы.

Ошибочные ответы или возможные некомпетентные действия комментируются.

По итогам компьютерного контроля определяется интегральный уровень компетентности работника: компетентен, малокомпетентен, не компетентен, опасно некомпетентен.

2. Массовый предсменный компьютерный экзаменатор

Вандалоустойчивый «Предсменный экзаменатор» делает возможной автоматизацию массового персонального контроля знаний работников путем проведения скоростного (10–20 сек.) предсменного тестирования.

Ошибочные ответы или возможные некомпетентные действия комментируются.

Вандалоустойчивый «Предсменный экзаменатор»:

– гарантирует массовое и эффективное запоминание методов и приемов безопасного выполнения работ;

– непрерывно и массово побуждает работников к безопасному выполнению трудовых операций.

Компьютерные экзаменаторы «Оценка уровня компетентности» и «Предсменный экзаменатор» активно стимулирует самоподготовку работников по вопросам безопасности труда.

НП «Кузбасс-ЦОТ» разрабатывает и сопровождает внедрение этих экзаменаторов на любых, в том числе опасных производствах.

Опыт работы по модернизации системы управления безопасностью труда в организациях угледобывающих производств Кузбасса, в том числе на основе использования информационных технологий в ОАО «Билон», опубликован [2].

НП «Кузбасс-ЦОТ» были разработаны 3 учебные программы и соответствующий лекционный материал: для преподавателей – работников предприятий ОАО «Белон»; для руководителей, специалистов, служащих; для рабочих.

Использование информационных технологий в непрерывном целенаправленном повышении уровня профессиональной грамотности и компетентности персонала по охране труда является одним из важнейших элементов профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости [3].

Основной особенностью обучения на основе данных программ явилось широкое использование различных приемов визуализации учебного материала, в частности общий объем видеофильмов составил порядка трех часов из шестичасового курса обучения.

На шахтах, с участием работников предприятий ОАО «Белон», были сняты учебные фильмы и видеоинструкции по охране труда, в том числе инструкции, на основе которых можно оперативно проводить обучение и инструктирование соответствующих категорий работников.

Разбор конкретных аварий и инцидентов осуществлялся на компьютерных 3D моделях реальных несчастных случаев.

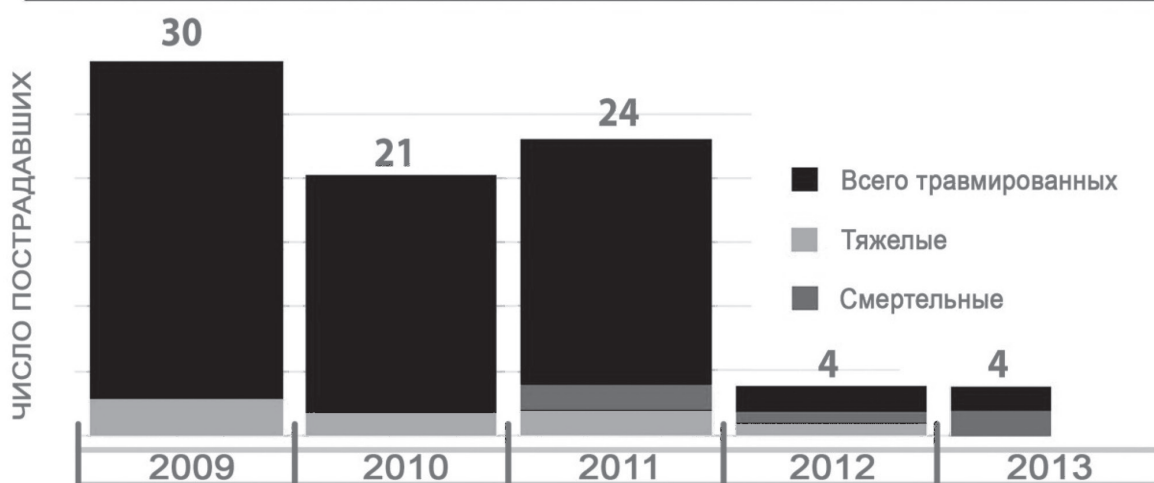
Перед началом обучения НП «Кузбасс-ЦОТ» провел двухдневные курсы для преподавателей ОАО «Белон».

Результатом использования видеоботников явилось существенное снижение формационных технологий обучения работников производственного травматизма.

Численность обученных работников по программе <<Лидерство в промышленной безопасности>>



Состояние производственного травматизма по предприятиям ОАО <<Белон>>



ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Иванов В.В. Модернизация системы управления безопасностью труда: стандартизация, учет, обучение, контроль // Охрана и экономика труда. 2023. № 4(13). С. 35–38.
3. Елин А.М. Охрана труда: проблемы и пути решения. М., 2010. С. 293. 464 с.

Современные технологии обучения

УДК 331.45
ББК 65.247

ТАБАК Г.П.,
генеральный директор ООО «Эконавт»

В данной статье рассматриваются причины несчастных случаев с позиции проявления человеческого фактора. Автор, основываясь на материалах исследования отечественных ученых и практиков, раскрывает причины их проявления и меры предупреждения в соответствующих ситуациях.

Ключевые слова: причины несчастных случаев, уровень травматизма, учебные фильмы, видеоинструкции, современные технологии обучения

В настоящее время большинство исследований в области охраны труда свидетельствует о том, что основной причиной несчастных случаев на производстве является низкий уровень подготовки персонала [2]. В связи с этим основным направлением деятельности по снижению уровня производственного травматизма в организациях является качественное обучение работников безопасности труда.

В рамках этих процессов в настоящее время получают все большее распространение видеоинформационные технологии обучения, т.е. создаются учебные видеокурсы, видеофильмы, видеоинструктажи, позволяющие без привлечения профессиональных преподавателей сформировать и закрепить в подсознании работника необходимые знания и навыки безопасного поведения на производстве.

ООО «Эконавт» на протяжении многих лет также принимает участие в этой работе. К настоящему времени разработано более 40 учебных фильмов по охране труда, промышленной безопасности, пожарной безопасности (всего около 250 учебных фильмов); создано более 150 видеоинструктажей по профессиям и видам работ.

Для всех тем, освещаемых в библиотеках учебных фильмов и для всех видеоинструк-

тажей, разработаны соответствующие вопросы и комплекты экзаменационных билетов для проверки качества усвоения полученных знаний.

Все вышеуказанные мультимедийные продукты разработаны на основе действующих отраслевых и межотраслевых правил, стандартов, регламентов и других нормативных документов.

Помимо обучения работников, непосредственно участвующих в производственных процессах, важнейшей задачей является постоянное повышение квалификации сотрудников служб охраны труда организаций, т.к. именно от их работы зависит качество подготовки всех остальных работников в сфере охраны труда.

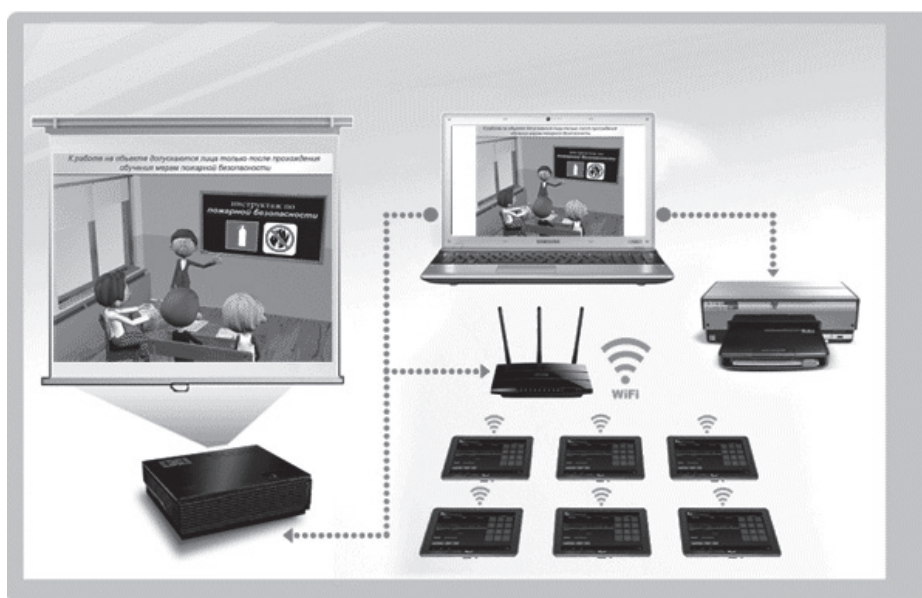
В связи с этим, на протяжении более 10 лет издается ежемесячный специализированный профессиональный журнал «Без аварий и травм», предназначенный для информационного обеспечения и повышения квалификации работников служб охраны труда. Журнал распространяется по подписке, представляет собой электронное издание на компакт-диске, имеет интернет-версию и содержит не только значительно большее количество актуальных материалов, по сравнению с полиграфическими изданиями, но и большое

количество видеоматериалов по соответствующей тематике.

Издание электронной версии журнала на компакт-диске, одновременно с интернет-версией, необходимо для того, чтобы материалами журнала могли пользоваться сотрудники организаций, на которых отсутствует сеть Интернет или доступ к ней ограничен. Параллельно с видеoinформационными материалами (учебными фильмами, видеоинструктажами, мультимедийными профессиональными журналами

по охране труда) необходимы также современные инновационные технические средства обучения.

Познакомим читателей журнала «Охрана и экономика труда» с одним из таких средств – Мобильным Автоматизированным Комплексом (МАК), который предназначен для программированного обучения и контроля знаний, позволяющий практически полностью автоматизировать процессы обучения и инструктажа персонала в организациях.



В состав МАК входят оборудование и программное обеспечение, которые позволяют:

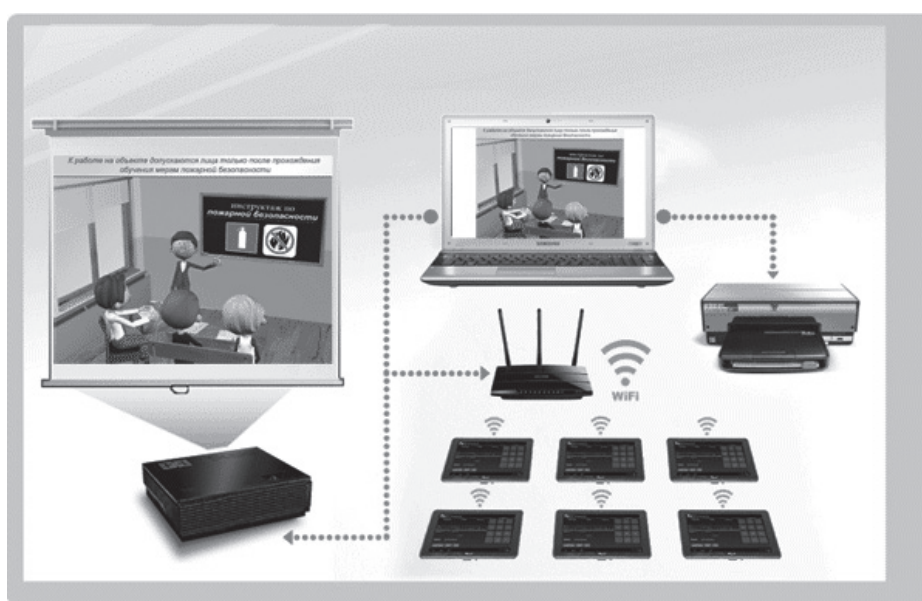
- проводить групповые занятия с помощью учебных фильмов и видеоинструктажей с одновременным автоматическим контролем знаний по пройденному материалу;



- создавать электронные экзаменационные билеты и проводить с их помощью проверку знаний по соответствующим темам у персонала, прошедшего обучение.



В качестве рабочих мест обучаемых используются планшеты с ОС «Андроид». Связь между компьютером преподавателя и рабочими местами обучающихся обеспечивается посредством беспроводной технологии Wi-Fi. При этом связь с сетью интернет не требуется. МАК – Режим групповых занятий. Проведение групповых интерактивных занятий обеспечивается путем демонстрации учебного материала на большом экране с помощью проектора. Для этого на рабочее место преподавателя (ноутбук) устанавливается программное обеспечение, позволяющее управлять процессом демонстрации, а также автоматически контролировать усвоение только что пройденного материала.



Для контроля степени усвоения учебного материала в видеофильмах и видеоинструкциях содержатся кадры с контрольными вопросами. Обучаемые видят на большом экране эти вопросы и возможные варианты ответов на них



и выбирают правильный вариант ответа на своих рабочих местах – планшетах. Такая схема проведения занятий позволяет обеспечивать их интерактивность, т.е. поддержание обратной связи между преподавателем и обучаемыми.



Вся информация об ответах обучаемых передается и сохраняется в компьютере преподавателя и может быть распечатана в виде соответствующих протоколов по всей группе или по каждому обучаемому отдельно. В виде: протокола по всей группе; протокола по отдельному обучающемуся.

Менеджер класса. Copyright (C) 1999-2013. V5.0

Файл Вид Класс Список учащихся Комплект билетов Параметры Помощь

Выбрать всек Раздать билеты Печать билетов Старт экзамена АР Автономный Ожидание Отчёт Выход

Имя	Место	Режим	Комплект билетов	Билет	Результат	Отвечено	Ошиб.+Неотв.	Время
Михаил Воронин	5	Просм. ошибок	*АИК: Машинист бульдозера....		Хорошо	12	3	0:0:0
Эвелина Орловская	3	Просм. ошибок	*АИК: Машинист бульдозера....		Хорошо	12	3	0:0:0
Мария Бровина	6	Просм. ошибок	*АИК: Машинист бульдозера....		Хорошо	12	3	0:0:0
Виктор Петров	1	Просм. ошибок	*АИК: Машинист бульдозера....		Неудовл.	12	8	0:0:0
Варвара Лукашина	2	Просм. ошибок	*АИК: Машинист бульдозера....		Неудовл.	12	8	0:0:0
Василий Яшевич	11	Просм. ошибок	*АИК: Машинист бульдозера....		Неудовл.	12	9	0:0:0
Петр Петров	7	Просм. ошибок	*АИК: Машинист бульдозера....		Неудовл.	12	8	0:0:0
Остап Бендер	9	Просм. ошибок	*АИК: Машинист бульдозера....		Удовл.	12	5	0:0:0
Валентина Любинова	8	Просм. ошибок	*АИК: Машинист бульдозера....		Отлично	12	2	0:0:0
Артем Карпенко	10	Просм. ошибок	*АИК: Машинист бульдозера....		Удовл.	12	5	0:0:0

Рабочих мест в классе: 10

В результате проведения групповых занятий с помощью МАК получается, что весь учебный материал выдан, слушатели опрошены. Всем выставлены оценки и с каждым обучаемым можно проработать вопросы, которые им непонятны в ходе основного занятия, т. е. реализуется возможность без дополнительных потерь времени контролировать и оценивать результаты работы каждого обучаемого по рассмотренной тематике.

Протокол по результатам экзамена. Дата: 14.02.2014 Время: 14:54:27

Фамилия, Имя, Отчество: **Михаил Воронин** Рабочее место: **5**

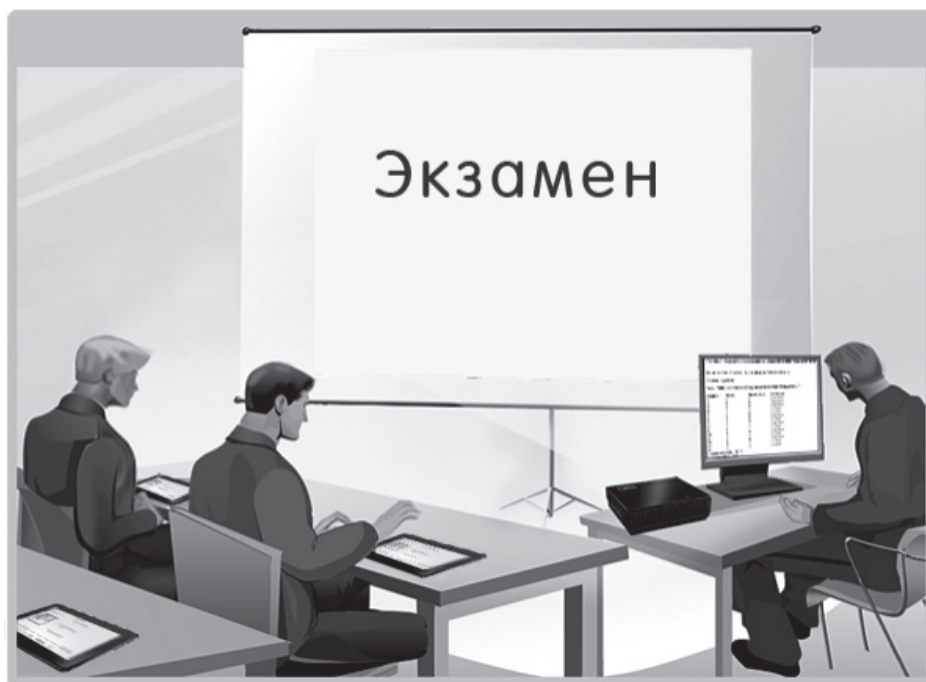
Личная подпись:

Тема: **"АИК: Машинист бульдозера. - Часть 6. Контрол..."**

Вопрос	Ответ	Правильно	Результат
1	2	1	Ошибка
2	1	3	Ошибка
3	1	1	Правильно
4	1	1	Правильно
5	4	4	Правильно
6	2	2	Правильно
7	3	3	Правильно
8	3	3	Правильно
9	3	3	Правильно
10	4	1	Ошибка
11	2	2	Правильно
12	1	1	Правильно

Остаток времени: 0:0:0
Оценка: **Хорошо**

Таким образом, МАК при наличии соответствующего учебного материала (учебных фильмов, видеопрограмм и т.п.) дает возможность организовать интерактивное обучение в практически полностью автоматизированном режиме. Помимо обучения с помощью МАК возможно непосредственное проведение любых экзаменов, зачетов, тестирования посредством раздачи на планшеты электронных билетов или вопросников. Предлагаются, во-первых, готовые комплекты электронных билетов и тематических вопросников, а во-вторых, специальная программа «Редактор билетов», которая позволяет пользователю самостоятельно:



- создавать и редактировать комплекты экзаменационных билетов с заданными количествами билетов и вопросов в билете;
- для каждого билета вводить тексты вопросов, тексты вариантов ответов, номера правильных ответов и добавлять иллюстрации;
- для каждого вопроса присваивать соответствующую ему тему и создавать тематические вопросники;
- при необходимости, вызвать программу для печати комплекта экзаменационных билетов (или отдельных билетов выборочно). После того как необходимые билеты созданы и загружены в ПК преподавателя, возможно проведение экзаменов и тестов.



Иллюстрированные вопросы экзаменационных билетов с вариантами ответов выводятся при этом на экраны планшетов обучаемых. Для каждого вопроса обучаемый отмечает правильный вариант ответа и, нажатием соответствующей клавиши, отправляет эту информацию в компьютер преподавателя.

В компьютере преподавателя по ходу проведения экзамена на основе ответов обучаемых формируются протоколы отдельно по каждому обучаемому и в целом по всей группе. Протоколы могут быть сохранены в файл или распечатаны.

Протокол по всей группе

Сетевой КЭТ - V5.2.0.0									
✓	⌚	📄	?	Число планшетов: 30	➔				
Выбрать всех	Скопировать	Отчёт	Помощь			Выход			
Имя	Место	Режим	Комплект билетов	Билет	Результат	Отвечено	Ошибок	Время	
Валерий Непомнящий	1	Просн. ош...	Работа на ПК	3	Не сдан	3	3	0:3:26	Экзамен по билету
Максим Борисов	2	Просн. ош...	Работа на ПК	2	Не сдан	4	3	0:3:5	Тематический экзамен
Виктор Алексеев	3	Просн. ош...	Работа на ПК	3	Сдан	4	2	0:2:47	Просмотр вопросов
Максим Корешков	4	Просн. ош...	Работа на ПК	3	Сдан	4	2	0:2:54	Выбор комплекта билетов
									Настройки

Рабочих мест в классе: 4

Протокол по отдельному обучающемуся

Rez

Протокол по результатам экзамена. Дата: 27.02.2014 Время: 17:07:52
 Предприятие: Отдел:

Фамилия, Имя, Отчество: **Валерий Непомнящий** Рабочее место: **1**

Личная подпись:

Тема: **Работа на ПК**
 Экзамен по билету №: **3**

Вопрос	Ответ	Правильно	Результат
1	4	2	Ошибка
2	3	2	Ошибка
3	2	3	Ошибка
4	---	0	Не отвечено

Остаток времени: 0:3:26
 Оценка: Не сдан

Фамилия, Имя, Отчество: **Максим Корешков** Рабочее место: **4**

Личная подпись:

Тема: **Работа на ПК**
 Экзамен по билету №: **3**

Вопрос	Ответ	Правильно	Результат
1	2	2	Правильно
2	3	2	Ошибка
3	1	3	Ошибка
4	3	3	Правильно

Остаток времени: 0:2:54
 Оценка: Сдан

Экзамен принял:

МАК обеспечивает практически полную автоматизацию контроля знаний по изучаемым предметам и темам охраны труда, промышленной безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности и т.п. Это позволяет проводить групповой экзамен с числом рабочих мест учащихся от 1 до 40. Комплекс также может быть использован в качестве тренажера при групповых и индивидуальных теоретических и лабораторно-практических занятиях, при решениях тематических и ситуационных задач. Многие организации имеют разветвленную сеть подразделений и филиалов. В связи с этим у них возникают сложности с проведением качественного обучения своих сотрудников без отрыва от производства. С учетом потребности заинтересованных организаций, разработана и предлагается к внедрению Дистанционная информационно-обучающая, тестирующая и инструктирующая система – ДИОТИС.

Таким образом, ДИОТИС является современным универсальным, гибким и эффективным средством, предназначенным для информационного обучения, инструктажа, повышения квалификации и тестирования работников по тематике охраны труда, промышленной безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности и т.п. без отрыва от производства. Структура ДИОТИС включает в себя следующие элементы:

1. Сеть административных виртуальных кабинетов организации – административную сеть. Административная сеть может охватывать все или несколько подразделений предприятия, а также включать в себя кабинет назначенного предприятием главного администратора. При этом географическое положение подразделений, на которых создаются виртуальные кабинеты администраторов, не имеет значения. Это могут быть цеха или отделы организации, расположенные на общей территории, или подразделения, расположенные в разных концах страны. Необходимо лишь наличие в каждом подразделении сети интернет. Административная сеть создается разработчиком (ООО «Эконавт») на основании технического задания заказчика. Заказчиком

же назначаются администраторы в каждый кабинет административной сети.

2. Виртуальные сети рабочих мест (личных кабинетов) сотрудников, подлежащих обучению, инструктажу, тестированию и т.п. Виртуальные сети рабочих мест (личных кабинетов сотрудников) создаются для каждого подразделения администратором этого подразделения или другим уполномоченным предприятием лицом. Процесс создания рабочего места (личного кабинета) сотрудника предельно прост. Администратору подразделения необходимо лишь внести в предлагаемый системой ДИОТИС шаблон установочные данные сотрудника (его профиль), и система сама сгенерирует для этого сотрудника виртуальный учебный кабинет и соответствующий код доступа в него. Сотрудник при этом может войти и работать в своем личном кабинете в любой точке, где есть сеть интернет.

3. Ресурсы системы:

3.1. Информационные ресурсы. Информационные ресурсы поставляются в систему ДИОТИС разработчиком путем предоставления тем сотрудникам, включая администраторов, которых укажет в своем техническом задании предприятие, через их личные кабинеты постоянного доступа к издаваемому разработчиком профессиональному электронному журналу «Без аварий и травм» (БАиТ). При этом у пользователей появляется возможность не только своевременно получать большое количество информации по интересующей их проблематике, но и, пользуясь видеоматериалами журнала, как бы «присутствовать» на конференциях, семинарах, совещаниях, выставочных мероприятиях, посвященных актуальным вопросам охраны труда, промышленной, пожарной и т.п. безопасности. К информационным ресурсам относится также предоставляемая разработчиком возможность привлечения сотрудников к участию в различного рода тематических вебинарах.

3.2. Ресурсы, обеспечивающие обучение, инструктажи и тестирование персонала в организации. Это, во-первых, виртуальные материалы, предназначенные для обучения и повышения квалификации персонала

(нормативные материалы, иллюстрированные учебные пособия, учебные фильмы и т.п.), и, во-вторых, электронные вопросники и экзаменационные билеты (в том числе и иллюстрированные), предназначенные для проведения контрольных мероприятий (тестирования и проверки знаний). Эти ресурсы – материалы, предназначенные для обучения (аудиофайлы, видеофайлы, текстовые документы, ссылки на ресурсы сети интернет, выполненные в распространенных типах форматов) и материалы, предназначенные для проведения контрольных мероприятий (тестирования и проверки знаний), выполненные в требуемом ДИОТИС формате, могут быть поставлены разработчиком, приобретены у сторонних организаций или изготовлены организацией самостоятельно. Указанные ресурсы постоянно находятся в распоряжении административной сети организации. Административная сеть имеет возможность и право через инструменты, имеющиеся в их личных кабинетах, назначать подведомственный им персонал на мероприятия (обучение, инструктажи, тестирование) по тематике, охватываемой находящимися в распоряжении этих администраторов ресурсами (учебным материалом, тестовыми вопросниками, экзаменационными билетами и т.п.). Назначенный на соответствующее мероприятие (обучение, тестирование, экзамен и т.п.) сотрудник получает извещение об этом и доступ к необходимым для реализации мероприятия ресурсам (учебному материалу, тестам и т.п.) из своего личного кабинета. Администратор сети также назначает период времени для проведения сотрудником конкретного мероприятия. Мероприятие (обучение, инструктаж) считается завершенным после успешного прохождения обучаемым соответствующего теста. ДИОТИС позволяет по желанию пользователя (администратора, преподавателя, разработчика) установ-

ливать разнообразные критерии оценки результатов тестирования. Система формирует отчеты по результатам проведения каждого мероприятия, по каждому обучаемому, а также обобщенные отчеты в краткой и расширенной формах. Все отчеты доступны администраторам подразделений и главному администратору сети.

3.3. Ресурсы, поставляемые в систему ДИОТИС аккредитованными в ней учебными центрами. Аккредитованные в системе учебные центры предлагают предприятиям, входящим в систему, дистанционные услуги по обучению и повышению квалификации сотрудников. Обучение происходит без отрыва от производства по заявкам администраторов административной сети организации. Назначенные для обучения сотрудники на основании заявок получают от аккредитованного учебного центра проводящего обучение, доступ из своих личных учебных кабинетов к соответствующим ресурсам этого учебного центра (к учебному материалу, вопросникам и экзаменационным билетам). После окончания обучения (успешного прохождения тестов) сотрудник получает из учебного центра соответствующее квалификационное удостоверение. Таким образом, ДИОТИС позволяет решать практически все задачи, связанные с обучением, инструктажем и повышением квалификации персонала организации без отрыва от производства, где бы территориально этот персонал ни находился. При этом автоматически обеспечивается всеобъемлющая отчетность по каждому сотруднику и по всей организации в целом. Организации, присоединяющиеся к ДИОТИС, получают возможность инструктировать, обучать, повышать квалификацию своих работников, анализировать результаты этой работы и вести соответствующую отчетность на основе самых современных технологий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Елин А.М. Подготовка кадров по охране труда на основе дистанционного обучения. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. М., 2013. 32 с.

Стойкие органические загрязнители в отходах нефтедобычи

УДК 67.08
ББК 20.18

ГАРСИЯ А. У.,
аспирант Российского университета дружбы народов

Изучен качественный и количественный состав отходов нефтедобычи на Северном участке Олимпского месторождения. Установлен примерный ежегодный объем и изучены схемы образования отходов. Выявлено 21 наименование отходов за весь период производства буровых, строительно-монтажных работ и в период эксплуатации объектов нефтепромысла. Установленные характеристики отходов бурения и эксплуатации объекта предполагают их потенциальное негативное воздействие на окружающую природную среду. Предложена общая схема обращения со стойкими органическими загрязнителями (СОЗ).

Ключевые слова: отходы нефтедобычи, нефтяные шламы, полициклические ароматические углеводороды (ПАУ), нефтегазодобывающее управление (НГДУ), предельно-допустимая концентрация (ПДК)

Для России, где ежегодно извлекается из недр более 500 тонн нефти и наращивается нефтедобыча в экологически уязвимых районах (Арктика, морской шельф, районы многолетней мерзлоты) проблема накопления отходов приобретает особую остроту. Ситуация осложняется наличием в отходах нефтедобычи стойких к разложению органических веществ, которые представляют угрозу для здоровья и жизнедеятельности человека и окружающей среды. Стойкие органические загрязнения обладают канцерогенным, мутагенным действием, влияют на репродуктивность, эндокринный статус и нервно-психическое развитие.

В России идет процесс обобщения практического опыта по оптимизации технологических процессов нефтедобычи и мониторинга обращения с отходами с целью минимизации поступления в окружающую среду СОЗ.

Исследования проводились на участке Северный, Северной площади Олимп-

ского нефтяного месторождения. Добыча углеводородов в районе осуществляется более 70 лет.

В процессе работы использованы следующие материалы:

- проекты нормативов образования отходов производства и потребления НГДУ «Барнефть»;
- статистическая отчетность НГДУ «Барнефть»; по образованию, поступлению, использованию и размещения токсичных отходов;
- Государственные доклады «О состоянии окружающей природной среды» в районе исследования.

Оценка воздействия проводилась на основе:

- идентификация источников образования отходов, количественных и качественных характеристик образующихся отходов в период строительства, и эксплуатации нефтепромысловых объектов;

- анализ фактической существующей деятельности в сфере обращения с отходами производства и потребления подразделений НГДУ «Барнефть» ОАО «Oil & Gas»;
- сбор и анализ информации об образовании отходов производства и потребления в районе проведения работ и размещения проектируемых объектов. [4]

Для участка исследований характерно наличие экологических проблем, в том числе загрязнение атмосферы, гидросферы, почв СОЗ. Источниками загрязнения атмосферы являются 23 приоритетных вещества. В частности концентрация в воздухе ксилола составляет 0,2 ПДК_{мр}, толуола 0,6, спирты от 0,1 до 5, бутилацетат 0,1, ацетон 0,35, нефтепродукты до 1,5 и др.

Загрязнение воздушного бассейна происходит в результате поступления в него продуктов сгорания нефтепродуктов, выброса газообразных и взвешенных веществ; газообразных выделений свалок и полигонов захоронения отходов.

Для оценки опасности загрязнения основных сфер на Северном участке проведен расчет рассеивания загрязняющих веществ. Были заданы контрольные линии на границе 300-метровой санитарно-защитной зоны и в жилой зоне. Расчеты, проведенные с учетом фоновых концентраций, показали, что наибольшую концентрацию в контрольных точках имеют следующие опасные органические соединения: этиловый эфир, ацетон, бутилацетат, спирты, толуол, бензопирен и др.

Основными источниками загрязнения водных ресурсов при строительстве и обустройстве нефтяных скважин являются: буровые и тампонажные растворы, сточные буровые воды и шлам, пластовые воды, продукты испытания скважин, поверхностный сток с территории площадочных сооружений.

Проведенные исследования в районе Северного участка показали, что влияние на водные объекты не превышает допустимых границ.

Почвы в районе исследования под-

вержены специфическим воздействиям, связанным со сбросом сильноминерализованных вод и с поступлением на поверхность или внутрь почвенного профиля своеобразного нефтяного субстрата, геохимически пассивного и относительно устойчивого в природных ландшафтах. Механические воздействия на почвы нефтепромыслов имеют место, но они не специфичны. [1]

В большинстве почв района исследования наряду с механическими нарушениями фиксируются признаки химического загрязнения, как битуминозными компонентами нефти и токсичными органическими загрязнителями, так и легкорастворимыми солями.

Отмечаются изменения физико-химических и химических свойств нефтезагрязненных почв:

- изменение окислительно-восстановительных условий, связанное с нарушением аэрации и возникновением анаэробных условий;

- подщелачивание почвенного раствора и увеличение рН среды; уменьшение емкости поглощения;

- значительное увеличение содержания органического углерода в почвах, что связано с поступлением углерода нефти.

Деятельность на участке исследования характеризуется образованием 5270,9870 тонн отходов (21 наименование) за весь период производства буровых и строительно-монтажных работ и 30,9975 тонн отходов в год в период эксплуатации объектов нефтепромысла.

Выявлено несколько источников образования отходов на Северном участке: производство буровых работ, вскрытие продуктивного пласта, окраска конструкций, устройство гидроизоляции технологического оборудования, строительно-монтажные работы и др.

В результате анализа, выявлены отходы, содержащие СОЗ, образующиеся в период производства буровых и строительно-монтажных работ. Основные виды отходов: буровой нефтесодержа-

ший шлам (до 15 тонн в год), глино-водо-нефтяная эмульсия (2400), отработанный буровой раствор (553,5), отходы битума, битумной мастики, и др.

В большей массе отходы, образуемые на стадии бурения и строительных работ, являются малоопасными и неопасными (4, 5 класс опасности) - 53,04 % от общего количества, доля отходов 3 класса опасности составляет 46,96 %.

В результате анализа выявлено образования опасных отходов 5 наименований, образующихся в период эксплуатации объектов: асфальто-смолистые парафиновые отложения (9) техническая вода (2,1), металлический лом (19,3), полиуретан, резинотехнические изделия. [5]

В основной массе отходы на стадии эксплуатации являются малоопасными и неопасными 4, 5 классов опасности 70,83 % от общего количества образования отходов. Доля отходов 2 класса опасности составляет 29,17 %. Отходы 1, 3 классов опасности не образуются.

Временное хранение (складирование) отходов на Северном участке осуществляется в соответствии с санитарно-экологическими требованиями. Стандартная схема сбора отходов, образующихся в период производства СМР по обустройству и неиспользуемых повторно в технологии строительства объектов - централизованный совместный сбор на производственных площадках НГДУ.

Выявлены возможные виды деятельности с отходами:

- передача отходов для переработки (утилизация, обезвреживание, использование в качестве сырья и т. д.) специализированным сторонним организациям;
- захоронение отходов на специальных сооружениях собственных, муниципальных, сторонних организаций (полигоны ТБО, полигоны промышленных отходов, шламоотвалы и т. д.);
- использование для собственных производственных целей в качестве вторичного сырья, топлива, вспомогательного материала и т. д.

Количественные и качественные характеристики отходов производства СМР и эксплуатации объекта предполагают их потенциальное негативное воздействие на окружающую природную среду. Однако, обеспечение отлаженной систематической деятельности в области обращения с отходами, направленной на минимизацию прямого взаимодействия отходов с природной средой, может свести к минимуму возможность загрязнения компонентов окружающей природной среды промышленными отходами. [3]

Предложена схема обустройств промысловых объектов ОАО «Oil & Gas», которая предусматривает отработанный механизм деятельности в области обращения с опасными отходами. Данная схема включает:

- использование малоопасных и неопасных отходов непосредственно в производстве строительно-монтажных работ в целях минимизации потребления первичного сырья;
- использование отходов в качестве вторичного сырья в производстве определенной продукции;
- переработка промышленных отходов с целью извлечения из их состава ценных компонентов, следствием переработки является также снижение опасных свойств;
- передача опасных отходов специализированным организациям, имеющим соответствующие лицензии на обращение с отходами;
- захоронение отходов в местах санкционированного размещения.

На основе анализа методической документации и оценки эколого-экономических последствий загрязнения почвенно-земельных ресурсов СОЗ можно сделать следующие выводы:

1. Источниками загрязнения атмосферы являются 23 приоритетных вещества. Таким образом, при контроле состояния почв необходимо учитывать перспективы их загрязнения за счёт атмосферных вы-

падений, в частности указанных веществ и продуктов их трансформации.

2. Влияние на водные объекты не превышает допустимых границ. Природоохранная деятельность, направленная на регулируемое взаимодействие с окружающей средой, позволяет свести до минимума отрицательное влияние на водные ресурсы объектов нефтепромысла

3. Почвенная обстановка района «ограниченно-благоприятная», что позволяет сделать выводы о возможности проектирования объектов нефтедобычи, которые незначительно окажут воздействие на окружающую природную среду района.

4. Планируемая деятельность характеризуется образованием 5270,9870 тонн

отходов (21 наименование) за весь период производства буровых и строительномонтажных работ и 30,9975 тонн отходов в год в период эксплуатации объектов нефтепромысла.

5. Количественные и качественные характеристики отходов производства СМР и эксплуатации объекта предполагают их потенциальное негативное воздействие на окружающую природную среду. Однако, обеспечение отлаженной систематической деятельности в области обращения с отходами, направленной на минимизацию прямого взаимодействия отходов с природной средой, может свести к минимуму возможность загрязнения компонентов окружающей природной среды промышленными отходами.

ЛИТЕРАТУРА

1. РД-39-0147098-015-90: Инструкция по контролю за состоянием почв на объектах предприятий МНГП.

2. РД 39-0147098-017-90: Положение по контролю за выбросами загрязняющих веществ в атмосферу на объектах МНГП.

3. РД 39-01-47098-018-90: Методические указания по составлению раздела охраны природы в проектах на строительство нефтепромысловых объектов и обустройство нефтяных месторождений.

4. Методические указания по расчету выбросов загрязняющих веществ в атмосферу от объектов ПО "Oil & Gas". Стандарт предприятия. 2002.

5. Государственный доклад о состоянии земель в Республике в 2010 году. Госком Р по земельным ресурсам и земельной реформе. 2011.

Специальная оценка условий труда как фактор снижения издержек работодателя

УДК 331.453
ББК 67.405

АНОХИН А.В.,
начальник отдела
ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России

В статье рассматриваются взгляды автора на специальную оценку условий труда (СОУТ) как фактор снижения издержек на проведение профилактических и предупредительных мероприятий в сфере охраны труда.

Ключевые слова: условия труда, компенсации, страховые взносы, рабочие места, виды экономической деятельности

СОУТ – является современным инструментом для достоверного определения условий труда, воздействие которых негативно сказывается на здоровье работников организации. Конечный результат проведения СОУТ имеет универсальный характер, на основании которого работодатель формирует мероприятия, способные улучшить условия труда, в том числе с использованием соответствующих средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также рассчитать ежемесячные компенсации за работу в опасных условиях труда. От добросовестно проведенных результатов СОУТ будет зависеть размер страховых взносов в процентном соотношении, перечисляемых в Пенсионный фонд России (ст. 7 ФЗ №426). Работодатель, ответственный за своих работников, нацеленный на достижение эффекта по обеспечению безопасных условий труда на рабочих местах, используя результаты проведенной специальной оценки условий труда, может значительно снизить свои затраты на дополнительные расходы:

Правильное составлением перечня рабочих мест до проведения СОУТ, а также подготовка всех имеющихся документов, необходимых при проведении идентифи-

кации факторов, что позволит максимально избежать проведения замеров на идентифицированных факторов на рабочих местах.

Связанные с дополнительными замерами на тех местах, на которых измерений можно было избежать за счет правильности составления перечня рабочих мест и предоставление всех необходимых и имеющихся документов при идентификации:

1. Связанные с выплатами по компенсациям работникам занятых на рабочих местах, где были выявлены опасные и (или) вредные производственные факторы;

2. Связанные с вредным или опасным классом (подклассом) условий труда, за который работодатель уплачивает дополнительный тариф в Фонд социального страхования, но данный класс можно снизить за счет улучшения условий труда с помощью применения эффективных средств индивидуальной защиты и устранением вредных и опасных факторов на рабочих местах и т.д.

По состоянию на 17 сентября 2014 с начала действия Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» на основании сводных «Сведений об источнике инфор-

мации для мониторинга реализации нормативного правового акта» (по данным 135 организаций) количество рабочих мест, в отношении которых проведена СОУТ, составляет 37215 РМ

Наибольшее количество обследованных РМ приходится на «Образование» (раздел М ОКВЭД)- 5834, «Оптовую и рознич-

ную торговлю, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования (раздел G ОКВЭД) – 5597, «Операции с недвижимым имуществом, аренда и представление услуг» (раздел К ОКВЭД) – 5129. Далее следует отметить такие виды экономической деятельности, как:

Строительство	2494
Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табак	1391
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	1187
Производство транспортных средств и оборудования	1076

По факту, представленных в настоящее время сведений организациями, работники которых заняты на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в процессе специальной оценке условий труда было обследовано, например:

в металлургическом производстве – 517 РМ;

при добыче полезных ископаемых – 269 РМ;

в химическом производстве – 88 РМ.

Также по количеству работников, которые получали компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда составляет 2104 работника.

Анализ условий труда свидетельствует о том, что значительное количество рабочих

мест находится под воздействием вредных и (или) опасных факторов, что ведет к ухудшению здоровья работников и дополнительным издержкам работодателя за счет компенсаций, выплат дополнительных тарифов в Фонд социального страхования работникам занятых на рабочих местах с вредными и опасными факторами.

Данные выплаты можно избежать с помощью средств индивидуальной защиты и дальнейшего улучшения условий труда работников занятых на рабочих местах с опасными и вредными факторами.

Проведение специальной оценки условий труда, законодательно установленная обязанность каждого работодателя (ст. 212 ТК РФ). За не проведение с 1 января 2015 г. руководителю организации грозит штраф:

№ п/п	Наименование нормативно-правового акта, статьи, пункта.	Субъект правонарушения	Ответственность при совершении административного правонарушения впервые	Ответственность при совершении повторного административного правонарушения
1.	"Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 01.01.2015). Статья 5.27.1 Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных норма-	Должностное лицо	Предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 5000 до 10000 рублей	Наложение административного штрафа в размере от 30000 до 40000 рублей или дисквалификацию на срок от 1 г. до 3 лет
		Лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность	Наложение административного	Наложение административного

законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации Пункт 2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение – влечет на:	тельную деятельность без образования ЮЛ (индивидуальный предприниматель)	штрафа в размере от 5000 до 10000 рублей	ного штрафа в размере от 30000 до 40000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток
	Юридическое лицо	Наложение административного штрафа в размере от 60000 до 80000 рублей	Наложение административного штрафа в размере от 100000 до 200000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток

Во избежание штрафов за неисполнение статьи 5.27.1. КоАП РФ, работодателю будет достаточно проведенная ранее процедура аттестации рабочих мест, но до 1 января 2014 года, тогда ее результаты будут действительны в течение пяти лет со дня издания приказа о завершении работ по АРМ, в соответствии со статьей 27 части 4 [2]. При этом, специальная оценка условий труда должна быть проведена не позднее пяти лет от даты приказа о завершении проведения аттестации рабочих мест. Для того, чтобы работодателю попытаться снизить дополнительные затраты, установленные из-за вредного и опасного класса условий труда, руководитель имеет право провести специальную оценку условий труда, не дожидаясь завершения действия результатов аттестации рабочих мест. При проведении специальной оценки у работодателя, также есть возможность снизить затраты и уменьшить срок ее проведения.

Снизить затраты можно:

- при подсчете аналогичных рабочих мест, на основании штатного расписания;
- при определении экспертом тех рабочих мест, которые подлежат декларированию, без проведения дополнительных замеров.

Многие компании, проводящие и имеющие право проводить специальную оценку условий труда, заключают договор на полгода, а иногда и на год. В данном случае, с юридической точки зрения, не сможете уменьшить срок ее проведения, если договор уже подписан. Все процедуры по выполнению работ нужно обговаривать заранее до подписания договора, а именно:

- сроки выезда экспертов на замеры, должны быть четко прописаны в договоре, во избежание увеличения исполнителем времени на выезд;
- сроки необходимые для проведения замеров, сколько дней;
- сроки подготовки результатов проведения специальной оценки условий труда.

После завершения проведения специальной оценки условий труда, работодатель имеет право, запросить у организации обоснование результатов ее проведения. На основании чего, эксперт установил класс условий труда 3.3., а не 3.1. Если эксперт данной организации отказывается дать разъяснение, то на основании статьи 24 [2], заказчик может провести экспертизу и обратиться в государственную инспекцию по труду с жалобой на недостоверный результат ее проведения.

На основании выше сказанного, можно утверждать, что проведение специальной оценки условий труда носит не формальный характер. При сравнении результатов аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда, наиболее привле-

кательным для работодателя и работника, оказался последний. Теперь работодатель сам будет стремиться улучшать рабочие места, снижая воздействия вредных и опасных факторов на работника, так как это в дальнейшем приведет к снижению затрат.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Технико-технологическая информация как средство обеспечения безопасности на угольных шахтах

УДК 331.458
ББК 65.247

ДОРОХИН В.М.,
горный инженер, г. Донецк

В статье излагаются результаты исследования автора за период его работы в качестве горного инженера на шахтах Донбасса и предложения по их стандартизации при выполнении различных технологических процессов.

Ключевые слова: технико-технологическая информация, горное производство, стандарты, технологический процесс, требования безопасности, шахты, соответствие, директивы ЕС

Одним из вариантов достижения упорядоченности в изложении технико-технологической информации при документальном оформлении подземных горных работ является стандартизация технологических процессов горного производства, когда описание технологических процессов, составляющих значительную часть паспорта на ведение горных работ, сводится в информационную форму стандарта.

Стандарта, который относительно уровня субъекта стандартизации, является стандартом организации на процессы горного производства*, а именно стандартом – угольных предприятий, объединенных в угольную компанию [1].

Стандарты организации на процессы горного производства могут быть следующих типов: стандарты на типовой технологический процесс, стандарты на технические требования, стандарты на правила эксплуатации и другие.

Наиболее распространенные в применении – это стандарты на технологи-

ческий процесс и технические требования.

Первый тип стандарта состоит из технических требований, предъявляемых при выполнении того или иного технологического процесса, требований безопасности, которые необходимо соблюдать и, собственно, содержания технологического процесса, который нельзя найти в других нормативных отраслевых документах.

Объектом стандартизации в этом случае являются – технические требования, требования безопасности и содержание технологического процесса.

Второй тип стандарта состоит из технических требований и требований безопасности, соблюдаемых при выполнении того или иного технологического процесса.

Таким образом, показатели, которые стандартизируются во втором случае, это технические требования и требования безопасности.

В 80–90-х годах стандарты организации, называясь, в соответствии с Государственной системой стандартизации СССР, стан-

* Пользователи этих нормативных документов могут называть их «Руководство» по безопасному выполнению того или иного технологического процесса. Пример – стандарт СТО 01.026:2014 «Погрузка горной массы вручную» может быть назван «Руководство по безопасной погрузке горной массы вручную».

дартами предприятия [2], разрабатывались специальной организацией, созданной в начале 80-х годов приказом по Министерству угольной промышленности СССР в качестве экспериментальной инженерной группы в г. Донецке.

Можно с уверенностью сказать, что эксперимент удался, поскольку стандарты зарекомендовали себя с самой лучшей стороны не только на шахтах Донецка, в Донбассе, но и в Печерском, Интинском и Кузнецком угольных бассейнах.

Специалисты этих регионов приезжали за стандартами в Донецк и, уже адаптируя к своим условиям, использовали их при составлении паспортов ведения горных работ. Это позволяло им упростить паспорта, одновременно повышая уровень безопасности выполнения работ. Поскольку до недавнего времени технологические стандарты на процессы горного производства разрабатывались в законодательном поле Украины, то при описании соответствия порядка и правил их разработки тем или иным положениям российских стандартов, будем указывать и аналогичные положения украинских стандартов, которым они также соответствуют.

Технологические стандарты не являются ведомственными нормативно - правовыми актами по охране труда и не только не противоречат им, но, иногда, и дополняют их (о чем далее мы сможем убедиться). Они устанавливают требования, каким должен удовлетворять процесс, чтобы обеспечить свое соответствие назначению и правила осуществления этого процесса.

Разработка и распространение этих стандартов не относится к компетенции отраслевого (угольного) Министерства.

Решение о применении технологических стандартов на угольных предприятиях той или иной угольной компании принимает Технический директор (Руководитель) этой компании (как в Украине, так и в России), который и утверждает их. Это соответствует требованиям ГОСТ Р 1.4-2004 (пункт 4.13).

Применяемая нами процедура разработки, утверждения, обновления и отмены стандартов соответствует общей концепции требований к этим процедурам,

заложенной в ГОСТ Р 1.2-2004 [3] и в соответствующий национальный стандарт Украины ДСТУ 1.2:2003 [4].

В частности, проект стандарта направляется на отзыв и последующее согласование в соответствующие службы Технического директора объединения угольных предприятий, что соответствует ДСТУ 1.2:2003 (подраздел 3.2 «Организация разработки нормативных документов», подпункты 3.2.2.1, 3.2.2.2). Для Российской Федерации это соответствует ГОСТ Р 1.2-2004 (пункт 4.2.5).

Если стандарт обновляется (пересматривается), учитываются результаты применения его устаревшей редакции в виде накопленных в течение всего времени его использования, замечаний и предложений тех субъектов хозяйственной деятельности, где он уже применялся – это соответствует ГОСТ Р 1.2-2004 (подпункт 4.2.1.2). Кроме того, проект стандарта направляется на экспертизу в экспертно-технический центр Госгорпромнадзора в Донецке или в иной орган государственного горного надзора, в том числе и в России. Эта процедура, предшествующая введению стандарта в действие, соответствует ГОСТ Р 1.4-2004 (пункт 4.15), а также соответствует ДСТУ 1.2:2003 (подраздел 3.5 «Государственная экспертиза проекта»).

В целях достижения единой технической политики в Российской Федерации порядок и правила построения, изложения и оформления стандартов соответствуют требованиям ГОСТ Р 1.5 – 2004 [5], а также требованиям стандарта ГОСТ 1.5-2001 [6].

Соответствие в построении стандарта. Наш стандарт, будучи стандартом организации, включает в себя те же структурные элементы, что и эти два вышеуказанных стандарта, а именно: титульный лист, предисловие, содержание, введение (необязательный элемент), наименование стандарта, область применения, нормативные ссылки, термины и определения (необязательный элемент), требования к объекту стандартизации (технические требования, требования безопасности, содержание технологического процесса), приложения, библиография, ключевые слова.

Соответствие в изложении стандарта. Принципы изложения нашего стандарта соответствуют требованиям ГОСТ 1.5-2001 (раздел 4 «Требования к изложению стандарта») и требованиям ГОСТ Р 1.5 – 2004 (раздел 4 «Правила изложения стандартов»). Эти принципы следующие: способы изложения текста (текст, таблица, графический материал или их сочетание), использование общепринятых слов для изложения требований и рекомендаций стандарта, деление текста (разделы, подразделы и т.д.), заголовки разделов (подразделов), перечисления, таблицы, графический материал, ссылки, примечания, сноски, примеры, сокращения и т.д.

Соответствие в оформлении стандарта. Принципы оформления нашего стандарта соответствуют требованиям ГОСТ Р 1.5 – 2004 (раздел 5 «Правила оформления стандартов») и требованиям ГОСТ 1.5-2001 (раздел 6 «Требования к оформлению стандарта»). Эти принципы следующие: гарнитура шрифта (Times New Roman, размер 14), размеры полей на странице, расстояние между заголовком раздела (подраздела) и предыдущим или последующим текстом, наличие абзацного отступа по всему тексту стандарта, оформление и нумерация страниц стандарта (за исключением титульного листа и первой страницы), нумерация страниц с элементами «Предисловие», «Содержание» и «Введение» римскими цифрами, оформление титульного листа, первой и последней страниц стандарта и т.д.

Правила построения, изложения и оформления наших стандартов соответствуют и требованиям национального стандарта Украины ДСТУ 1.5:2003 [7], который, в свою очередь, отвечает требованиям ISO/IEC Directives [8].

Таким образом, проводимая нами стандартизация технологических процессов горного производства реализует принцип «обеспечения условий для единообразного применения стандартов», установленного Федеральным законом РФ «О техническом регулировании» [9].

Что дает применение стандартов на технологические процессы горного производства:

1. Для управляющей компании – через повышение эффективности управления угольными предприятиями в области технической политики совершенствует общую единую корпоративную стратегию управления.

2. Для технико-технологических служб угольных предприятий.

В угольной промышленности Российской Федерации (равно как и Украины) имеются различные нормативно-правовые акты по охране труда. Однако они не содержат описание технологических процессов, составляющих значительную часть в документальном оформлении подземных горных работ (составление паспортов, проектов, мероприятий). Тем не менее, угольные предприятия хотели бы иметь такие нормативные документы, которые содержат не только описание содержания технологических процессов, но и описание технических требований и требований безопасности, которые необходимо соблюдать при выполнении именно этого процесса. Именно такую структуру имеют стандарты на технологические процессы горного производства.

О взаимодополняющей функции этих стандартов, о разъяснении с их помощью некоторых положений отраслевых нормативных документов можно увидеть на следующем примере. В российских «Правилах безопасности в угольных шахтах» [10], приведено всего 5 строк, а в ныне действующих украинских «Правилах безопасности в угольных шахтах» [11] – всего 4 строки о том, что необходимо сделать при остановке работ в очистном забое на срок более суток. В проекте стандарта «Очистной забой. Остановка работ на срок более суток» приведена подробная информация (на четырех страницах А 4) о том, какие следует принять конкретные меры для предупреждения газирования, затопления и обрушения пород кровли, как в очистном забое (на сопряжении с подводными выработками), так и в подводных выработках.

3. Для организаций, которые готовят рабочих по профессиям для шахт - учебно-курсовых комбинатов (далее – УКК) и учебных заведений, выпускники которых

должны знать технологию безопасного ведения подземных горных работ – дает возможность использовать их в учебном процессе в качестве очень удобных учебных пособий. Этому способствует оптимальная структура стандартов на технологические процессы, содержащие в себе технические требования, предъявляемые при выполнении того или иного технологического процесса, требования безопасности, которые при этом необходимо соблюдать и, собственно, содержание технологического процесса, который нельзя найти в других нормативных отраслевых документах. В этом смысле, каждый из технологических стандартов – это готовый конспект лекции по тому или иному технологическому процессу, который могут использовать в учебном процессе как обучающие, так и обучаемые. Применение технологических стандартов в учебном процессе УКК ведет к повышению квалификации рабочих, направляемых на шахты, и как следствие этого – к снижению травматизма через предупреждение несчастных случаев.

Подтверждение современного научно-технического уровня технологических стандартов

Вступление стран СНГ во Всемирную организацию торговли требует адаптации их нормативно-правовой базы к требованиям стандартов и директив Европейского Союза (далее – ЕС). В определенной степени эту задачу решают предлагаемые нормативные документы, в которых вся технико-технологическая информация сведена в информационную форму стандарта. Необходимость таких нормативных документов вытекает из их адаптации требованиям международных норм и стандартов.

Подтверждением тому является факт ответственности применения технологических стандартов требованиям директивы Европейского Союза 89/391 [12].

Проведен детальный анализ этого соответствия.

Анализ показал, что своим содержанием технологические стандарты соответствуют требованиям следующих статей директивы:

ст. 9 пункты 1а) и 1б) – в части определения защитных мероприятий и средств защиты, которые следует применять в условиях особой опасности, угрожающей группе работников. В качестве одного из таких мероприятий и средств защиты может быть рекомендовано, например, применение выдвижной предохранительной крепи в забое подготовительной выработки. Именно, здесь существует наибольшая вероятность обрушения пород кровли и боков выработки, которые травмируют проходчиков. Применение предохранительной крепи регламентируется соответствующим технологическим стандартом;

ст.6 п.3а), второй абзац – в части применения таких трудовых и производственных процессов, которые обеспечивают «повышение уровня безопасности и улучшения защиты здоровья работников». В качестве примера, можно привести процесс погрузки горной массы в вагонетку по стандарту, в котором описание этого процесса сопровождается рисунком «Крепление вагонетки к рельсовому пути» с детальным изображением узла крепления;

ст.12 п.1 в части применения стандартов в УКК – «чтобы каждый работник в момент: принятия на работу... получал достаточную соответствующую подготовку по безопасности и защите здоровья, в частности, в форме информации и инструктажа, которые касаются именно его рабочего места и его вида работ», а в части построения, изложения и оформления – соответствуют ISO/IEC Директивы, как об этом уже было сказано выше.

Применение технологических стандартов в учебном процессе УКК соответствует международной спецификации (стандарту) OHSAS 18001:1999 [13], а именно: соответствует пункту 4.4.2. «Обучение, осведомленность и компетентность». Их применение для документального оформления ведения горных работ соответствует:

пункту 4.4.6. (подпункт d) «Управление операциями» этой спецификации, в части «установления и поддержания в рабочем состоянии процедур по проектированию рабочего места, технологического процесса...».

Применение технологических стандартов в учебном процессе УМК, что ведет к снижению травматизма через предупреждение несчастных случаев, соответствует и «Руководству по системам управления безопасностью и охраной труда» [14] (далее – Руководство), т.е. соответствует п. 3.1.2. Руководства в части «предупреждения производственно-зависимых травм, недомоганий, заболеваний и инцидентов»:

«3.1.2. Политика в области безопасности и охраны труда должна включать, как минимум, следующие ключевые принципы и цели, осуществление, которых организация принимает на себя:

обеспечение безопасности и охрану здоровья всех членов организации путем предупреждения производственно-зависимых травм, недомоганий, заболеваний и инцидентов». Кроме того, соответствует и такому элементу в системе управления безопасностью и охраной труда Руководства как:

«3.10.1. Предупредительные и контрольные меры», а именно:

«3.10.1.1. Предупредительные и контрольные меры должны осуществляться в следующем порядке приоритета:

устранение опасного или вредного производственного фактора (риска);

снижение опасного или вредного производственного фактора (риска) до минимума».

Последнее соответствие подтверждают проекты стандартов на применение подвижной предохранительной крепи при проведении горных выработок и страховочного каната при выполнении некоторых других видов работ.

Подтверждение современного научно-технического уровня предлагаемых нормативных технологических документов (стандартов), соответствующих указанным выше директивам ЕС и международным стандартам, созвучно Концепции национальной стандартизации РФ и требованиям к разрабатываемой ведомственной Программе по стандартизации «Развитие угольной промышленности», в части гармонизации нормативно – правовой базы в области безопасности ведения горных работ и охраны труда к директивам и стандартам ЕС [15].

Организация информационного массива стандартов

Весь массив технологических стандартов разделен на следующие группы:

группа 01 «Проведение выработок» (процессы бурения, погрузки и крепления; предохранительные крепи);

группа 02 «Очистные работы» («Общие», «Выемка угля в очистном забое», «Устранение аварийных ситуаций в очистном забое» и т.д.);

группа 03 «Вентиляция» (блоки вентиляционные, вентиляционные перемычки, опалубка для возведения вентиляционных перемычек, производство вруба);

группа 06 «Возведение и ремонт крепи сопряжения выработок»;

группа 07 «Содержание, ремонт и погашение выработок» (процессы перекрепления, поддирки и погашения выработок);

группа 09 «Подземный транспорт» и другие группы.

Дополнительно о применении стандартов

Стандарты группы 01 «Проведение выработок», а также стандарты группы 06 «Возведение и ремонт крепи сопряжения выработок» и других групп (03 «Вентиляция», 09 «Подземный транспорт») могут использоваться для документального оформления ведения горных работ не только на действующих угольных предприятиях, но и:

при строительстве шахт (горизонтов);

при строительстве метро;

при проведении железнодорожных и иных тоннелей в горах;

Стандарты на технологические процессы угольного производства могут использоваться и для обучения (повышения квалификации) страховых экспертов в угольной отрасли. Это могут быть специалисты, которые участвуют в расследовании страховых случаев в угольной промышленности и должны в совершенстве знать технологию безопасного ведения подземных горных работ или хотя бы наиболее типовые технологические процессы. Стандарты на технологические процессы угольного производства помогут им овладеть глобо-

кими знаниями по безопасной технологии ведения подземных горных работ. Они могут быть для них в этом смысле настольной книгой и для осуществления других видов своей деятельности – проверять состояние условий и безопасности труда на предприятиях, принимать участие в работе комиссий по вопросам охраны труда и т. д.

Об экономической эффективности

Применение стандартов на технологические процессы горного производства, как и стандартов вообще, имеет значительную экономическую эффективность - «На международном уровне 1 доллар, вложенный в стандарты, приносит 8 долларов чистой прибыли» [16].

По итогам первого полугодия 2003 года страховые выплаты на возмещение ущерба по угольной отрасли Украины составили 296 681,2 тыс. грн. или 66,1% от общей суммы страховых выплат по Фонду социального страхования от несчастных случаев на производстве [17].

Если взять только одно направление применения стандартов, а именно профилактическое - применение их в учебном процессе УКК для обучения рабочих по профессиям, что ведет к снижению травматизма через предупреждение несчастных случаев – и оценить эффективность этого применения хотя бы в 10% (в действительности этот показатель в несколько раз выше), то применительно к указанной выше цифре экономический эффект составит –29,7 млн. грн. По курсу доллара Нацбанка Украины – 14,80 грн. за 1 долл. – это составит – 2,01 млн. долл. за полгода!

Упомянутая выше структура наших стандартов позволяет достичь высокой степени упорядоченности, как в передаче, так и в восприятии технико-технологической информации.

Благодаря этому, снижается степень негативного влияния человеческого фактора (недостаток опыта или профессиональной подготовки) как на уровень документального оформления ведения горных работ, так и на уровень безопасности выполнения собственно самих работ.

Распространенные сейчас неврологические, психические и другие расстройства, как известно, приводят к когнитивным (познавательным) функциональным нарушениям - снижению памяти, внимания, способности к обучению, ухудшению восприятия и обработки внешней информации.

Однако, некоторые психологи и психиатры, в частности московский психиатр О.Ф. Серавина (НИИ психиатрии), считают, что главным следствием когнитивных нарушений является нарушение мышления, оскудение мыслительной способности. Мышление становится примитивным, выхолощенным, скудным, несмотря на увеличение объема знаний.

Ситуация усугубляется и тем, что люди живут, в основном, инстинктами, инстинктивно. Они пользуются мобильной связью, компьютерами и другими средствами комфорта, хорошо разбираются в разного рода вещах. Но, все эти средства комфорта, все эти знания служат человеку, в основном, для удовлетворения биологических, животных инстинктов.

Интеллект все менее задействован для размышлений о высоком, о духовных, нетварных категориях бытия и, часто, становится просто слугой инстинкта. Люди все меньше и меньше задумываются о том, кто они такие.

Явления нарушенного мышления чрезвычайно распространены сейчас и расширяют сферу влияния человеческого фактора на состояние безопасности и охраны труда.

На фоне этих негативных явлений оба направления в применении предлагаемых стандартов имеют благотворное психологическое влияние на человека, и в определенной степени, предотвращают (выправляют) когнитивные расстройства мышления вообще и, в частности, нарушения технологического стиля мышления. Благотворное воздействие стандартов реализуется упорядоченностью их текста (информации), благодаря которой уничтожается пусть даже малая часть того глобального хаоса, который проявляется, в том числе, и в мировых катаклизмах,

авариях, взрывах. В этом смысле, можно говорить о применении технологических стандартов, как о некоем психотерапевтическом методе, используемом для профилактики когнитивных функциональных нарушений.

ЛИТЕРАТУРА

1. ГОСТ Р 1.0-2004 «Национальный стандарт Российской Федерации. Стандартизация в Российской Федерации. Основные положения», пункт 6.9;
ГОСТ Р 1.4-2004 «Национальный стандарт Российской Федерации. Стандартизация в Российской Федерации. «Стандарты организаций. Общие положения», пункт 4.2.
2. ГОСТ 1.4-85 Государственный стандарт Союза ССР. Государственная система стандартизации. Порядок разработки и оформления стандартов предприятия». Госкомитет СССР по стандартам. Москва. 1986.
3. ГОСТ Р 1.2-2004 «Национальный стандарт Российской Федерации. Стандартизация в Российской Федерации. Стандарты национальные Российской Федерации. Правила разработки, утверждения, обновления и отмены».
4. ДСТУ 1.2:2003. «Национальная стандартизация. Правила разработки национальных нормативных документов».
5. ГОСТ Р 1.5-2004 «Национальный стандарт Российской Федерации. Стандартизация в Российской Федерации. Стандарты национальные Российской Федерации. Правила построения, изложения, оформления и обозначения», раздел 3 «Правила построения стандартов и общие требования к их содержанию».
6. ГОСТ 1.5-2001 «Межгосударственный стандарт. Межгосударственная система стандартизации. Стандарты межгосударственные, правила и рекомендации по межгосударственной стандартизации. Общие требования к построению, изложению, оформлению, содержанию и обозначению», раздел 3 «Требования к построению стандарта».
7. ДСТУ 1.5:2003 «Национальная стандартизация. Правила построения, изложения, оформления и требования к содержанию нормативных документов».
8. ISO/IEC Directives, Part 2: Rules for the structure and drafting of international Standards fourth edition, 2001 (ISO/IEC Директивы. Часть 2. Правила построения и оформления международных стандартов, четвертая редакция, 2001) – ДСТУ 1.5:2003, библиография).
9. Федеральный закон Российской Федерации «О техническом регулировании» от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ (гл.3, ст.12, посл. абзац).
10. «Правила безопасности в угольных шахтах» (ПБ 05-618-03), пункт 148, раздел 2.3., глава II.
- 11.«Правила безопасности в угольных шахтах» (НПАОП 10.0-1.01-10), пункт 6, раздел 4, глава V.
12. 89/391/ЕЭС «Директива Совета от 12 июня 1989г. относительно проведения мероприятий с целью улучшения безопасности и защиты здоровья работников во время работы».
13. «Система оценки профессиональной безопасности и здоровья» OHSAS 18001:1999. «Системы управления профессиональной безопасностью и здоровьем».
14. «Руководство по системам управления безопасностью и охраной труда» MOT-CUOT 2001 (ILO-OSH 2001). Международное бюро труда. Женева.
- 15 Долгосрочная Программа развития угольной промышленности России на период до 2030 года, подпрограмма «Безопасность и охрана труда в угольной промышленности», стр.48, абзац 2.
16. Эффективность стандартизации. М.: Изд-во стандартов, 1986. С. 76.
17. Охрана труда. 2003. № 9 С.43.

Уважаемые читатели журнала!

Информируем Вас о том, что в приложениях к четвертому номеру журнала «Охрана и экономика труда» опубликованы следующие отраслевые соглашения:

– Соглашение о внесении изменений и дополнений в Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации на период с 01.04.2013 года по 31.03.2016 года (соглашение зарегистрировано в Роструде 4 сентября 2014 года, регистрационный № 22/13-16);

– Соглашение № 1 о внесении изменений и дополнений в Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2013–2015 годы (соглашение зарегистрировано в Роструде 5 сентября 2014 года, регистрационный № 23/13–15);

– Федеральное отраслевое соглашение по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2015–2017 годы между Общественной организацией «Профсоюз работников связи России» и Министерством связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, Федеральной службой по надзору в сфере связи, Федеральным агентством связи (соглашение зарегистрировано в Роструде 26 ноября 2014 года, регистрационный № 24/15–17);

– Общероссийское межотраслевое соглашение по организациям – производителям никеля и драгоценных металлов на 2014–2017 годы (соглашение зарегистрировано в Роструде 27 ноября 2014 года, регистрационный № 25/14–17);

– Отраслевое соглашение по организациям печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций между Федеральным агентством по печати и массовым коммуникациям и Российским профсоюзом работников культуры на 2015–2017 года (соглашение зарегистрировано в Роструде 3 декабря 2014 года, регистрационный № 26/15–17);

– Соглашение о продлении срока действия Отраслевого тарифного соглашения по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения Российской Федерации на 2012–2014 годы (соглашение зарегистрировано в Роструде 8 декабря 2014 года, регистрационный № 27/15–15);

– Соглашение о продлении срока действия Отраслевого тарифного соглашения по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2012–2014 годы (соглашение зарегистрировано в Роструде 8 декабря 2014 года, регистрационный № 28/15–15);

– Отраслевое соглашение по органам и организациям Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков на 2015–2017 годы (соглашение зарегистрировано в Роструде 16 декабря 2014 года, регистрационный № 29/15–17);

– Отраслевое соглашение о продлении срока действия Отраслевого соглашения по подведомственным федеральным учреждениям и федеральным государственным унитарным предприятиям в сфере морского транспорта Российской Федерации на 2012–2014 годы (соглашение зарегистрировано в Роструде 18 декабря 2014 г., регистрационный № 30/14–17).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

MANAGEMENT OF PROFESSIONAL RISKS (On the example of the impact of electromagnetic radiation on human) 4

In article current state and views of authors on a problem of management of professional risks is considered. For understanding of this subject it is necessary to consider the situation which developed for today and to be convinced of need of the organization of works on management of labor protection and health of the working population.

Keywords: terms, management process, professional risks, preventive influence, labor protection.

ELIN A.M., chief researcher FGBU «Institute of protection and economics of labour», Doctor of Economic Sciences,

SCHERBAKOV V.I., general director of «UIC» OSH»,

TIMASHOV A.V., head of department FGBU «Institute of protection and economics of labour».

FACTORS OF EMPLOYMENT IN THE WORKPLACE (Comparative requirements in legislative acts of the ILO, the EU and the normative acts of the Russian Federation) 10

The paper presents a comparative analysis of a number of legislative the provisions of the ILO, the EU's harmful and (or) the dangerous factors in the area of health and safety in the workplace and similar requirements in the relevant articles of the Labour Code of the Russian Federation, the national normative legal acts.

Keywords: priority directions, norms and standards, workplaces, technical safety, national legislation, conventions and recommendations, directives.

TODRADZE K.N., Dr.Sci.Tech., professor, FITUR.

FEATURES OF IDENTIFICATION OF SIMILAR WORKPLACES AT THE AGRARIAN AND INDUSTRIAL COMPLEXES ENTERPRISES 18

In article features of an assessment of working conditions in the agrarian and industrial complexes which are characterized by potentially harmful production factors, and also an order of carrying out a specialassessment of a workplace are considered.

Keywords: special assessment of working conditions, similar workplaces, analogousness signs, harmful production factors, identical production equipment, tool measurements.

MAMZURIN E.V., graduate student of the St. Petersburg state agricultural university, chief of laboratory of scientifically-methodical accompaniment of state examination of terms of labour PMF FGBU «Institute of protection and economics of labour» of Ministry of Labor of Russia.

PROBLEMATIC ISSUES OF THE SPECIAL ASSESSMENT OF WORKING CONDITIONS 22

The article describes the author's view on the fundamental aspects of the special assessment of working conditions at the various stages of its preparation and conduct of.

Keywords: tender, problems, expert costs, responsibility, regulations, contradictions, the conclusion.

IVANOV V.K., president of «National Legal Implementation Association in the field of Labor Protection and Industrial Safety» non-profit partnership.

THEORETICAL JUSTIFICATION OF MODEL OF THE CONTROL SYSTEM OF PROFESSIONAL RISKS IN AGRARIAN AND INDUSTRIAL COMPLEX 40

In article the basic principles of development of teoretiko-methodological bases of management of professional risks are considered.

Keywords: assessment of professional risks, management of professional risks, control system of professional risks (CSPR), methodology of management of professional risks, labor protection

CHAPLIN R.I., graduate student of the St. Petersburg state agricultural university, the chief of an information-analytical department PMF FGBU «Institute of protection and economics of labour» of Ministry of Labor of Russia.

ZHUKOVA S.A., candidate of social sciences, leading research worker PMF FGBU «Institute of protection and economics of labour» of Ministry of Labor of Russia.

ABOUT PROCESS OF MANAGEMENT OF RISKS 45

In article questions of risk management in safety of work at the enterprises are considered.

Keywords: risk, management process, dynamic process, adaptability.

SKLEMENOV G.Zh., deputy head of Department of Labour and Employment of the population of Krasnodar Krai.

SOLOD S.A., associate professor «Health and safety» to FGBOU VPO KUBGT.

NOVIKOV V.V., Dr.Sci.Tech., associate professor «Health and safety» to FGBOU VPO KUBGT

ABOUT SOME QUESTIONS OF SOCIAL INSURANCE 49

Critically analyzed the current legislation of the Russian Federation on compulsory social insurance against industrial accidents and occupational diseases. A concept of reforming it on the basis of accepted international norms. The algorithm for calculating insurance premiums.

Keywords: algorithm, hazard class, concept, accident, occupational disease, occupational risk, social insurance, insurance rate.

TUSHIN A.M., cand. of techn. sciences, the leading research assistant of the Ural branch of the state organization «All-Russian scientific research Institute of the protection and economics of labour» of the Ministry of labour of Russian Federation, Ekaterinburg, Russia

SYSTEM «TRUDKOMPLEKS» AS FORM OF PROVIDING SAFE WORKING CONDITIONS ... 58

In article modern technologies of preparation of the personnel concerning protection and safety of work are considered.

Keywords: employer, system, strategy of management, function, stages of works.

NOVITSKIY A.A., general director of «Trudkompleks», Ulyanovsk

ABOUT PUBLIC ADMINISTRATION BY LABOR PROTECTION AND «NOT DEFINED CONCEPTS» OF THE LEGISLATION ON LABOR PROTECTION 64

In this article the author's point of view on a number of provisions of the national labor legislation, its separate terminology, divergences in concepts and their application is stated.

Keywords: labor protection, systemacity of management, regulatory legal act.

KVASOV S.M., the head of department of conditions and labor protection of department on work and employment of the population of administration of the Vladimir region.

VIDEO INFORMATION COMPLEX OF CONTROL OF COMPETENCE OF WORKERS IN THE SPHERE OF SAFETY OF WORK 68

In this article questions of development of competence of workers in the sphere of labor protection on the basis of use of video information complex are considered.

Keywords: workers, competence, safety requirements, video information complex.

VOROSHILOV S.P., director NP «Kuzbass-TsOT», Candidate of Physical and Mathematical Sciences.

MODERN TECHNOLOGIES OF TRAINING 73

In this article the reasons of accidents from a position of manifestation of a human factor are considered. The author, based on materials of research of domestic scientists and practitioners, opens the reasons of their manifestation and a measure of the prevention in the corresponding situations.

Keywords: reasons of accidents, traumatism level, educational movies, video instructions, modern technologies of training.

TABAK G.P., General Director of «Ekonavt».

RESISTANT ORGANIC POLLUTANTS IN OIL PRODUCTION WASTE 82

The qualitative and quantitative structure of waste of oil production on the Northern site of the Olimpsky field is studied. Approximate annual volume is established and schemes of formation of waste are studied. 21 names of waste for the entire period of production boring, installation and construction works and during operation of objects of an oil field are revealed. The established characteristics of waste of drilling and operation of object assume their potential negative impact on surrounding environment. The general scheme the address with the resistant organic pollutants (ROP) is offered.

Keywords: oil production waste, oil slimes, polycyclic aromatic hydrocarbons (PAH), oil and gas extraction management (NGDU), maximum-permissible concentration (MPC).

GARCIA A.U., graduate student of the Russian university of friendship of the people.

SPECIAL ASSESSMENT OF WORKING CONDITIONS AS FACTOR OF DECREASE IN EXPENSES OF THE EMPLOYER 86

In article the author's views of the special assessment of working conditions (SAWC) as a factor of decrease in costs for carrying out preventive and precautionary actions in the sphere of labor protection are considered.

Keywords: working conditions, compensations, insurance premiums, workplaces, types of economic activity.

ANOHIN A.V., head of department FGBU «Institute of protection and economics of labour» of Ministry of Labor of Russia.

TECHNICAL AND TECHNOLOGICAL INFORMATION AS THE INSTRUMENT FOR ENSURING OF SAFETY ON COAL MINES 90

In article results of research of the author during his work as the mining engineer on mines of Donbass and the offer on their standardization when performing various technological processes are stated.

Keywords: technical and technological information, mining, standards, technological process, safety requirements, mines, compliance, directives of the EU.

DOROKHIN V.M., mining engineer, Donetsk.