

# 8·ЧАСОВ

ОФИЦИАЛЬНОЕ ИЗДАНИЕ АССОЦИАЦИИ «ЭТАЛОН»

#СПЕЦВЫПУСК 2016

ВСЕРОССИЙСКАЯ  
НЕДЕЛЯ ОХРАНЫ ТРУДА

18-22 апреля

**sochi.ru<sup>®</sup>**  
**2015**



Ассоциация  
«ЭТАЛОН»

1678 ЧЛЕНОВ В 63 СУБЪЕКТАХ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПРИСОЕДИНЯЙТЕСЬ!

+ 7 (495) 411-09-98 | [aetalon.ru](http://aetalon.ru)

будущее охраны труда в россии |



## // ВСЕРОССИЙСКАЯ НЕДЕЛЯ ОХРАНЫ ТРУДА



ВСЕРОССИЙСКАЯ  
НЕДЕЛЯ ОХРАНЫ ТРУДА



ПРАВИТЕЛЬСТВО  
РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Ассоциация  
«ЭТАЛОН»

18–22 АПРЕЛЯ 2016, СОЧИ

## // ВСЕРОССИЙСКИЕ КОНКУРСЫ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ, ЭКОЛОГИИ



«ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ»



«УСПЕХ И БЕЗОПАСНОСТЬ»



«МАСТЕРСТВО И БЕЗОПАСНОСТЬ»



«КЛИМАТ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

**Коллега из Ассоциации «ЭТАЛОН» написала на своей страничке в Фейсбуке: «Скоро, скоро начнется сумасшествие!». И сопровождала заметку множеством смайликов. Это она о Всероссийской Неделе охраны труда в Сочи, до которой осталось каких-то три недели.**

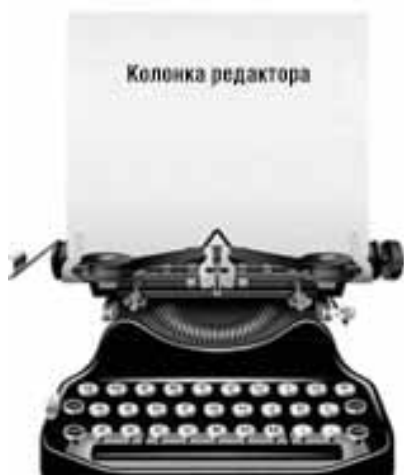
*Мандражируют все, что неудивительно. Притом что подготовкой к форуму не первый месяц уже занимается целая рота бравых менеджеров всех звеньев и направлений. Но осознавая всю грандиозность события (количество заявок уже достигло 7 000!), в моменты замата и цейтнота последних дней организаторы впадают в легкую панику. Ведь хочется, чтобы каждый участник Недели получил именно то, зачем ее посетил! И это касается, прежде всего, охвата мероприятий «по интересам».*

*Как метко выразилась героиня одного из наших интервью, «избежать организационных накладок, особенно наложений интересующих тематик по времени практически невозможно. Надеемся, что мы сможем решить эту проблему путем более четкого личного планирования участия в мероприятиях».*

*Иными словами, организаторы надеются не только на высокий интерес профессионального сообщества к Неделе, но и на своего рода сотрудничество с гостями, взаимное понимание и соучастие.*

*Приятного чтения!*

*И до встречи в Сочи с 18 по 22 апреля!*



ТАТЬЯНА ФОМИЧЁВА

СЛОВО РЕДАКТОРА	5	О ЗАМОТЕ И ЦЕЙТНОТЕ в ПРЕДДВЕРИИ ВСЕРОССИЙСКОЙ НЕДЕЛИ ОХРАНЫ ТРУДА
НОВОСТИ	6	ЧТО НОВОГО? Инновации в сфере охраны труда
СОБЫТИЯ	14	НАГРАДЫ ЖДУТ ПОБЕДИТЕЛЕЙ Подведение итогов Всероссийских конкурсов
СЛУЖЕБНЫЙ ВХОД	20	НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ: КОМПЕТЕНТНОСТЬ И НАДЕЖНОСТЬ
	28	ЗОЛОТО «ПОЛЮСА» – ЗДОРОВЫЕ РАБОТНИКИ
	36	ПОД НАДЕЖНЫМ КРЫЛОМ САМОЛЕТА
УСЛОВИЯ ТРУДА	40	КУДА ДВИЖЕТСЯ МАШИНА СОУТ Минтруд подводит итоги двух лет спецоценки
	48	МОЛОКО ЗА ВРЕДНОСТЬ (ЧАСТЬ 2) Гарантии и компенсации работникам – вчера, сегодня, завтра
	52	ОХРАНА ТРУДА? НЕТ, НЕ СЛЫШАЛИ! Почему малый бизнес пренебрегает нормами ТК
ФАКТОР РИСКА	56	НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ Порядок расследования
	64	СТРЕСС КАК «АРОМАТ И ВКУС ЖИЗНИ» Закон не защищает работников информационных профессий
ЭКСПЕРТИЗА	70	ПРОФСТАНДАРТЫ Проблемы и перспективы
	78	НОРМЫ И ПРАВО В ОХРАНЕ ТРУДА Трудовое законодательство РФ в революционной стадии
ПРАКТИКА	86	КУЛЬТУРА ОХРАНЫ ТРУДА Гострудинспекции известно абсолютно все!

# ОФОРМИТЕ ПОДПИСКУ НА ЗАКРЫТЫЕ МАТЕРИАЛЫ САЙТА WWW.EXPERT.RU И ЧИТАЙТЕ ИХ В ПОЛНОМ ОБЪЕМЕ

ТАКЖЕ ВЫ МОЖЕТЕ ОФОРМИТЬ ОДИН ИЗ ВАРИАНТОВ ПОДПИСКИ:

## ЖУРНАЛ «ЭКСПЕРТ» + ОНЛАЙН

ПЕЧАТНАЯ  
ВЕРСИЯ ЖУРНАЛА  
• ПОЛНЫЙ ДОСТУП  
К ЗАКРЫТЫМ  
МАТЕРИАЛАМ  
НА САЙТЕ EXPERT.RU



от 1170 руб за 3 мес.  
(стоимость одного  
месяца 390 руб.)

## ОНЛАЙН

Полный доступ к закрытым  
МАТЕРИАЛАМ НА САЙТЕ EXPERT.RU



от 220 руб за 1 мес.  
(55 руб. в неделю)

## ЖУРНАЛ «ЭКСПЕРТ»

При оформлении годовой  
подписки – подарок



от 1020 руб за 3 мес.  
(85 руб. за один номер)

## PDF-ВЕРСИЯ

ПЕЧАТНАЯ ВЕРСИЯ ЖУРНАЛА  
В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ



от 720 руб за 3 мес.  
(60 руб. за один номер)

Подписку можно  
оформить

НА САЙТЕ: [HTTP://EXPERT.RU/SUBSCRIBE/](http://expert.ru/subscribe/)  
ПО E-MAIL: [PODPISKA@EXPERT.RU](mailto:PODPISKA@EXPERT.RU)  
ПО ТЕЛ.: 8 (800) 200-80-10 или 8 (495) 789-44-67





## ЧТО НОВОГО?

Нужно ли нотариусам проводить  
спецоценку, как применять  
профстандарты, как правильно  
оплачивать отпуск и какие профессии  
наиболее востребованы на рынке труда

### СТРАХОВАНИЕ ОПАСНОГО ОБЪЕКТА

Банком России подготовлен проект обновленных правил страхования гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на таком объекте. Проект Положения подготовлен в соответствии с ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 27 июля 2010 г. N 225-ФЗ «Об обязательном страховании гражданской ответственности владельца

*опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте».*

Проект распространяется на страховщиков, осуществляющих обязательное страхование, страхователей и выгодоприобретателей и устанавливает, в частности:

– порядок заключения, изменения, продления, расторжения (прекращения) договора обязательного страхования;

– действия лиц при осуществлении обязательного страхования (в том числе при наступлении страхового случая), перечень документов, которые страхователь должен представить страховщику;

– порядок определения размера страховой выплаты и ее осуществления, перечень необходимых документов, в том числе содержащих персональные данные потерпевших. (Проект Положения Банка России «О правилах обязательного страхования гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте»).

## **ПРАВИЛА ОХРАНЫ ТРУДА ДЛЯ ЛЕСОХОЗЯЙСТВЕННЫХ РАБОТ**

Минтрудом России утверждены правила охраны труда в лесозаготовительном и деревообрабатывающем производствах, а также при проведении лесохозяйственных работ.

К выполнению указанных работ допускаются работники, прошедшие обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда. Работники, выполняющие работы, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования охраны труда, должны проходить повторный инструктаж

не реже одного раза в три месяца, а также не реже одного раза в **12** месяцев – проверку знаний требований охраны труда. К выполнению работ с вредными или опасными условиями труда допускаются работники, прошедшие обязательные предварительные медицинские осмотры.

(Приказ Минтруда России от **02.11.2015** № **835**н).

Медицинские организации обязаны оказывать медицинскую помощь при предъявлении полиса обязательного медицинского страхования в составе универсальной электронной карты.

В связи с неоднократными жалобами граждан ФФОМС сообщает, что универсальная электронная карта, содержащая полис ОМС, должна приниматься к обслуживанию наравне с полисом обязательного медицинского страхования в бумажной или электронной форме.

(Письмо ФФОМС от 18.02.2016 № 1228/91/и «О недопустимости отказа в оказании медицинской помощи застрахованным лицам с универсальной электронной картой»).



## ГРАФИК ОПЛАТЫ ОТПУСКА

Депутатами предложено усовершенствовать порядок оплаты отпуска работникам. В соответствии с действующей редакцией ст. 136 Трудового кодекса РФ оплата отпуска работнику производится не позднее чем за три дня до его начала.

Вместе с тем, вследствие ряда объективных и субъективных причин многие работники подают заявления о предоставлении отпуска не по графику, а в наиболее удобное им время, часто за день или два до начала отпуска. В результате оплата за отпуск не по вине работода-

**В РЕЗУЛЬТАТЕ МНОГИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ВЫНУЖДЕНЫ ОТКАЗЫВАТЬ В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ОТПУСКА РАБОТНИКАМ В УКАЗАННУЮ ИМИ ДАТУ, ЕСЛИ ЗАЯВЛЕНИЕ ПОДАНО ПОЗДНЕЕ, ЧЕМ ЗА ТРИ ДНЯ ДО ДАТЫ НАЧАЛА ОТПУСКА.**

теля начисляется с нарушением установленного трехдневного срока. За несвоевременную выплату отпускных организация может быть привлечена к административной и материальной ответственности. В целях устранения возникшего пробела законопроектом, внесенным в Госдуму в порядке депутатской инициативы, предлагается дополнить ст. 136 ТК РФ нормой, согласно которой в случае подачи работником заявления на

отпуск менее чем за три дня до его начала, его оплата производится не позднее чем через три рабочих дня после поступления заявления работодателю.

(Проект Федерального закона № 997875-6 «О внесении изменения в статью 136 Трудового кодекса РФ»).



## ЗАКОН О СОУТ И НОТАРИУСЫ

Частнопрактикующие нотариусы, имеющие наемных работников, обязаны соблюдать Федеральный закон «О специальной оценке условий труда».

Обязанность по обеспечению проведения специальной оценки условий труда возложена на работодателя, который обязан обеспечить 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.

Исключений из обязанности проведения нотариусом специальной оценки условий труда его наемных работников не предусмотрено.

Нотариус имеет право осуществлять все предусмотренные законодательством мероприятия по улучшению условий и охраны труда своих работников, относя все расходы на налогооблагаемую базу.

В случае нарушения работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведения, статьей **5.27.1** КоАП РФ предусмотрено предупреждение или наложение административного штрафа от **5** до **10** тыс. руб.

(Письмо ФНП от **07.12.2015** № **3928/03-16-3** «О необходимости применения частнопрактикующими нотариусами, имеющими наемных работников, специальной оценки условий труда»).

## РАСХОДЫ НА ОХРАНУ ТРУДА

Разъяснен порядок отнесения расходов медицинских организаций, связанных с проведением специальной оценки условий труда.

В частности, Указаниями о порядке применения бюджетной классификации Российской Федерации, утвержденными Приказом Минфина России от **01.07.2013** N **65**н, расходы на выполнение работ, оказание услуг в соответствии с гражданско-правовыми договорами отнесены на подстатью **226** «Прочие работы, услуги» Классификации операций сектора государственного управления (далее – КОСГУ).

Расходы медицинской организации, связанные с оплатой договоров на приобретение (изготовление) объектов, относящихся к

ГРАЖДАНЕ МОГУТ ОБРАТИТЬСЯ В **ФСС РФ**, НАПРАВИВ ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТ НА АДРЕСА ЭЛЕКТРОННОЙ ПОЧТЫ **MAIL@FSS.RU**, **MAIL-FSS@FSS.RU** ИЛИ ПУТЕМ ЗАПОЛНЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ФОРМЫ НА САЙТЕ ФОНДА **WWW.FSS.RU**.

ГРАЖДАНИН В СВОЕМ ПИСЬМЕННОМ ОБРАЩЕНИИ В ОБЯЗАТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ УКАЗЫВАЕТ НАИМЕНОВАНИЕ ФОНДА, ЛИБО **ФИО** СООТВЕТСТВУЮЩЕГО ДОЛЖНОСТНОГО ЛИЦА ФОНДА, ЛИБО ЕГО ДОЛЖНОСТЬ, СВОИ **ФИО**, ПОЧТОВЫЙ АДРЕС, ПО КОТОРОМУ ДОЛЖЕН БЫТЬ НАПРАВЛЕН ОТВЕТ, ИЗЛАГАЕТ СУТЬ ОБРАЩЕНИЯ, СТАВИТ ЛИЧНУЮ ПОДПИСЬ И ДАТУ. В СЛУЧАЕ НЕОБХОДИМОСТИ ПРИЛАГАЕТ К ПИСЬМЕННОМУ ОБРАЩЕНИЮ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ И МАТЕРИАЛЫ ЛИБО ИХ КОПИИ.

ПРИ ЛИЧНОМ ПРИЕМЕ ГРАЖДАНИН ПРЕДЪЯВЛЯЕТ ДОКУМЕНТ, УДОСТОВЕРЯЮЩИЙ ЕГО ЛИЧНОСТЬ.  
(Приказ **ФСС РФ** от **13.01.2016** № **11**).

Принимая во внимание, что обязанность по проведению СОУТ работников предусмотрена Федеральным законом, осуществленные расходы, связанные с исполнением данной обязанности, также должны учитываться в составе прочих расходов в целях налогообложения.



материальным запасам, в том числе имущества, функционально ориентированного на охрану труда и технику безопасности, отнесены на статью **340** «Увеличение стоимости материальных запасов» КОСГУ. Расходы медицинской организации, связанные с оплатой труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере производимые по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда, отнесены на подстатью **211** «Заработная плата» КОСГУ.

В соответствии с ч.7 ст. **35** Федерального закона от **29.11.2010** № **326-ФЗ** «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» расходы медицинских организаций, относимые на подстатью **226** «Прочие работы, услуги», ст. **340** «Увеличение стоимости материальных запасов» и подстатью **211** «Заработная плата» КОСГУ включены в тариф на оплату медицинской помощи за счет средств обязательного медицинского страхования в рамках базовой программы обязательного медицинского страхования.

(Письмо ФФОМС от **17.02.2016** № **1181/26/и** «По вопросу использования средств обязательного медицинского страхования на финансовое обеспечение расходов медицинских организаций, связанных с проведением специальной оценки условий труда»).

#### ПРАВА НА «СОКРАЩЕНКЕ»

Российской Федерацией ратифицирована Конвенция о работе на условиях неполного рабочего времени, принятая **24** июня **1994** г. в Женеве.

Конвенция предусматривает принятие мер для обеспечения того, чтобы трудящиеся, занятые неполное рабочее время, пользовались такой же защитой, как и находящиеся в сравнимой ситуации трудящиеся, занятые полное рабочее время, в отношении:

- права на организацию, права на ведение коллективных переговоров и права на деятельность в качестве представителей трудящихся;
- безопасности и гигиены труда;
- дискриминации в области труда и занятий.

Кроме того, в соответствии с Конвенцией принимаются меры для обеспечения того, чтобы трудящимся, занятым неполное рабочее время, были предоставлены условия, эквивалентные тем, которые имеют трудящиеся, занятые полное рабочее время и находящиеся в сравнимой ситуации, в следующих областях:

- защита материнства;
- прекращение трудовых отношений;
- ежегодный оплачиваемый отпуск или оплачиваемые праздничные дни;
- отпуск по болезни.

(Федеральный закон от **02.03.2016** № **36**-ФЗ «О ратификации Конвенции о работе на условиях неполного рабочего времени (Конвенции № **175**)»).

## КАК ПРИМЕНЯТЬ ПРОФСТАНДАРТЫ

Минтрудом России разъяснены некоторые вопросы, касающиеся применения профессиональных стандартов. Так, характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых законодательно не установлена, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Правительство РФ с **1** июля **2016** г. будет иметь право с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливать особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями и унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, компаниями и хозяйственными обществами, более **50%** акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности. Для кадровых

Положения Конвенции нашли отражение в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Конвенция не содержит правил иных, чем предусмотренные действующими федеральными законами.

служб и работодателей иных организаций, кроме вышеуказанных, в отношении которых могут быть определены особенности применения профессиональных стандартов, при установлении квалификационных и профессиональных требований к соискателям и работникам профессиональные стандарты являются ориентирами и могут применяться в части наименования должностей, профессий и специальностей, определения трудовых функций, требований к образованию и опыту работы с учетом особенностей, обусловленных технологией и организацией производства и труда у данного работодателя.

Отмечается, что наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать квалификационным справочникам

Минтрудом России обновлен справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий. Справочник включает наименования профессий, их краткое описание, требования к образованию и опыту работы по таким отраслям, как авиастроение, автомобилестроение, атомная промышленность, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность, мебельное производство, жилищно-коммунальное хозяйство, здравоохранение, лесное хозяйство, охота, пищевая промышленность, ракетно-космическая промышленность, рыболовство и рыболовство, социальное обслуживание, финансы и экономика, юриспруденция и др.

либо профессиональным стандартам, если законодательством предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям).

В этом случае при составлении штатного расписания, при заполнении трудовой книжки работника, а также при изменении тарифного разряда в части наименования должности работника следует руководствоваться действующими в настоящее время Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональными стандартами.

(Информация Минтруда России от 10.02.2016 «О применении профессиональных стандартов в сфере труда»).

## СОЦИАЛЬНЫЕ ВЗНОСЫ ПО-НОВОМУ

ФСС РФ разъяснил ряд вопросов, связанных с администрированием страховых взносов по различным видам обязательного социального страхования.

Федеральным законом от 29.12.2015 N 394-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» внесены изменения, касающиеся обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также страховых взносов в ПФР, ФСС и ФФОМС.



Наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать квалификационным справочникам либо профессиональным стандартам, если законодательством предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям).

В частности:

- увеличались сроки подачи заявления о регистрации в качестве страхователя с **10** до **30** календарных дней для всех категорий страхователей;
- уточнены нормы об ответственности за нарушения, связанные с регистрацией в качестве страхователя в ФСС РФ;
- изменен порядок проведения контрольных мероприятий по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установлен единый срок уплаты страховых взносов по двум видам обязательного социального страхования (не позднее **15** числа месяца, следующего за календарным месяцем, за который начисляются страховые взносы);
- внесены изменения в части регулирования задолженности страхователей по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- с **01.01.2016** предельная величина доходов, с которой уплачиваются страховые взносы в ФСС РФ, составляет **718** тыс. руб;
- для резидентов свободного порта Владивосток установлен пониженный тариф страховых взносов в части Фонда социального страхования в размере **1,5%**.

(Информация ФСС РФ «Изменения в нормативных актах в части администрирования страховых взносов по двум видам обязательного социального страхования с **01.01.2016**»). ¶



# награды ждут ПОБЕДИТЕЛЕЙ

В рамках Всероссийской Недели охраны труда в Сочи пройдет подведение итогов и награждение призеров сразу трех Всероссийских конкурсов.

Мария Амелина

## УСПЕХ И БЕЗОПАСНОСТЬ

Всероссийский конкурс на лучшую организацию работ в области условий и охраны труда проводится в целях снижения уровня производственного травматизма и улучшения условий труда работников, а также активизации профилактической работы по предупреждению профессиональной заболеваемости в организациях. Задачами конкурса являются привлечение внимания общественности к тому, насколько важно решение вопросов обеспечения безопасных условий труда на рабочих местах, изучение и распространение передового опыта по организации работ в области охраны труда. Участие в конкурсе – это возможность продемонстрировать развитую корпоративную социальную ответственность, культуру безопасности, достижения по улучшению условий труда, компетентность специалистов, занятых в обеспечении охраны труда и сохранении жизни и здоровья работников.

Конкурс проводится по следующим номинациям:

- ▶ Лучшая организация в области охраны труда среди организаций производственной сферы (с численностью работников более **500** человек);
- ▶ Лучшая организация в области охраны труда среди организаций производственной сферы (с численностью работников до **500** человек);
- ▶ Лучшая организация в области охраны труда среди организаций непромышленной сферы;
- ▶ Лучшая организация в области охраны труда в сфере образования;
- ▶ Лучшая организация в области охраны труда в сфере здравоохранения;
- ▶ Лучшая организация в области охраны труда среди организаций малого предпринимательства (с численностью работников до **100** человек).

Конкурс учрежден Председателем Правительства РФ Дмитрием Медведевым. Организаторами конкурса являются Минтруд «РФ» и Ассоциация «ЭТАЛОН».

24 февраля Ассоциация «ЭТАЛОН» провела вебинар по вопросам участия в конкурсе «Успех и безопасность». В ходе вебинара были даны подробные разъяснения по некоторым организационным вопросам. Во-первых, в этом году были выделены отдельные номинации для организаций сферы образования и для предприятий сферы здравоохранения. Выбор той или иной номинации для участников происходит в автоматическом режиме на основе общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД). При заполнении форм введены электронные под-

Итоги конкурса «Успех и безопасность» будут подведены на Всероссийской Неделе охраны труда в Сочи с 18 по 22 апреля 2016 г.

сказки, что значительно облегчит процесс подачи информации. Участниками вебинара стали руководители и специалисты органов муниципальных управлений по охране труда, представители бюджетных и коммерческих организаций, – всего около 300 человек.

В прошлом году высшую строчку конкурсного рейтинга занял Краснодарский край, представив на «Успех и безопасность» 1800 участников. Это стало своеобразным рекордом конкурса по количеству участников от одного субъекта РФ. 14 субъектов, среди которых Тюменская, Ростовская, Кемеровская, Костромская области, ХМАО и др., представили каждый на конкурс более 100 организаций. 20 субъектов РФ представили менее 10 организаций.

Организаторы конкурса отмечают большой интерес к его проведению, довольно высокую вовлеченность и заинтересованность в результатах со стороны участников. За месяц до окончания регистрации на конкурс поступило более 4 тыс. заявок. 20 марта прием заявок был закончен.

## ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ

В рамках «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» Ассоциация «Эталон» выступила с инициативой провести Всероссийский конкурс «Здоровье и Безопасность» – в целях выявления наиболее выдающихся достижений в области обеспечения безопасных условий труда и сохранения здо-

Мы стремились исправить некоторый «перекос», который наблюдался в прошлый раз, – отмечает вице-президент «ЭТАЛОН» Владимир Савинов. – Из 7 тысяч участников около 5 тысяч представляли бюджетную сферу. Соответственно в эту номинацию попали и детские сады, и больницы, и школы. В этом году это было скорректировано и выделены номинации в строгом соответствии с ОКВЭД.



рочья работающих. Также целями конкурса являются поощрение ученых и практиков, внесших наиболее весомый вклад в развитие науки и выявление перспективных технологий и направлений инновационного развития в области охраны труда.

Конкурс проводится по следующим номинациям:

- ▶ Разработка и внедрение высокоэффективных систем управления охраной труда в организации;
- ▶ Высокоэффективные решения в области профилактики и реабилитации здоровья работников;
- ▶ Разработка средств измерений, методов, методик и технологий оценки условий труда;
- ▶ Инновационные решения в области средств защиты работников;
- ▶ Методология в области контроля и обеспечения безопасных условий труда;
- ▶ Разработка и внедрение инновационных систем и методов подготовки специалистов в области охраны труда;
- ▶ Разработка и внедрение системы менеджмента в сфере оказания услуг в области охраны труда.

В состав конкурсной комиссии включены представители федеральных органов исполнительной власти, руководители и ведущие специалисты научно-исследовательских организаций, компаний и корпораций. Торжественная церемония награждения лауреатов

Конкурса состоится в апреле 2016 года в рамках проведения Всероссийской Недели охраны труда.

– В 2014-2015 годах наше АО «КазХимНИИ» четвертый раз участвовало в конкурсе «Здоровье и безопасность» и вновь стало лауреатом конкурса с вручением золотой медали, – рассказывает начальник лаборатории СИЗ АО «КазХимНИИ», кандидат химических наук, с. н. с. **Леонид Тарасов**. – Ранее институт был победителем конкурса «Здоровье и безопасность» 2007-го, 2008-го и 2013-го годов. В 2015 году АО «КазХимНИИ» также стало победителем в конкурсе «Защищен – значит здоров!» на XIX Международной специализированной выставке «Безопасность и охрана труда – 2015». В номинации «Безопасная работа – работодателя забота (комплексная защита)» институт получил Гран-при за разработку изолирующего костюма КИХ-4ЛН с накидкой и фильтрующей защитной одеждой ФЗО-МП-2.

Конкурсы, проводимые Межрегиональной Ассоциацией «Эталон» и Ассоциацией СИЗ, имеют одну цель – выявить наиболее значимые разработки средств индивидуальной защиты работающих.

Победы в престижных конкурсах позволяют позиционировать АО «КазХимНИИ» как ведущую организацию в Российской Федерации по разработке СИЗ кожи. Разработанная в институте линейка фильтрую-

«ПОБЕДА В КОНКУРСЕ ПОДТВЕРЖДАЕТ ПРАВИЛЬНОСТЬ ВЫБРАННОГО НАМИ НАПРАВЛЕНИЯ ПО РАЗРАБОТКЕ ИННОВАЦИОННЫХ МАТЕРИАЛОВ И ИЗОЛИРУЮЩИХ КОСТЮМОВ ВЫСШЕГО УРОВНЯ ЗАЩИТЫ НА ИХ ОСНОВЕ, КОТОРЫЕ ПОЗВОЛЯЮТ РЕШАТЬ АКТУАЛЬНЫЙ В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ВОПРОС ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ».

щей защитной одежды не имеет аналогов в стране и за рубежом. ФЗО введена в Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам химических производств. Разработаны национальный и межгосударственный ГОСТы «Фильтрующая защитная одежда от паров, газов, токсичных веществ. Технические условия». Лидером закупок ФЗО является РЖД. Однако многие предприятия, в том числе и предприятия, производящие высокотоксичное ракетное топливо, не заказывают эту одежду. Хотелось бы надеяться, что отмеченная выше проблема будет включена в программу ВНОТ-2016 или ВНОТ-2017.

#### КЛИМАТ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

**Ассоциация «ЭТАЛОН»** организовала также и конкурс всероссийского масштаба на лучшую организацию работ в области снижения выбросов парниковых газов «Климат и ответственность-2015». Конкурс проводится при поддержке Министерства экономического развития Российской Федерации в рамках Климатической доктрины РФ.

Целями конкурса являются привлечение внимания к проблеме снижения выбросов парниковых газов, выявление «проблемных мест» в действующей системе регулирования выбросов, выработка механизмов экономической поддержки проектов по сокращению выбросов.

Одна из основных задач мероприятия – содействие сокращению выбросов парниковых газов в Российской Федерации к 2020 году до уровня не более 75% от уровня 1990 года, установленного Указом Президента Российской Федерации № 752 от 30 сентября 2013 года.

По результатам конкурса будет присуждена 21 медаль разного достоинства в семи номинациях:

- ▶ Лучшая организация в области снижения выбросов парниковых газов среди организаций производственной сферы, выбрасывающих более 150 тыс. тонн CO<sub>2</sub>-эквивалента в год;
- ▶ Лучшая организация в области снижения выбросов парни-

Многие предприятия, в том числе производящие высокотоксичное ракетное топливо, не заказывают ФЗО. Одежда от производственных загрязнений, которую выдают работникам, не обеспечивает необходимый уровень защиты от паров токсичных веществ. Происходит нарушение основополагающего принципа – уровень защиты должен соответствовать степени опасности.

На площадке Всероссийской Недели охраны труда организовано подведение итогов и награждение победителей ряда федеральных, отраслевых и региональных конкурсов.

## СПРАВКА

ТАРАСОВ ЛЕОНИД АНДРЕЕВИЧ



Начальник лаборатории  
СИЗ АО «КазХимНИИ»,  
кандидат химических наук,  
старший научный сотрудник

ковых газов среди организаций производственной сферы, выбрасывающих от **50** до **150** тыс. тонн CO<sub>2</sub>-эквивалента в год;

▶ Лучшая организация в области снижения выбросов парниковых газов среди организаций производственной сферы, выбрасывающих менее **50** тыс. тонн CO<sub>2</sub>-эквивалента в год;

▶ Лучшая организация в области снижения выбросов парниковых газов среди организаций малого предпринимательства (с численностью сотрудников до **100** человек);

▶ Лучшая организация в области снижения выбросов парниковых газов среди организаций непромышленной сферы;

▶ Лучший субъект Российской Федерации в области снижения выбросов парниковых газов;

▶ Лучшее муниципальное образование в области снижения выбросов парниковых газов.

К участию в конкурсе допускаются муниципальные образования и субъекты Российской Федерации, организации и объединения организаций независимо от их организационно-правовых форм и видов экономической деятельности, осуществляющие свою деятельность на территории Российской Федерации. Участие осуществляется на безвозмездной основе. Конкурс проходит заочно на основании общедоступных данных и сведений, внесенных участниками в электронном виде в автоматизированную систему на специализированном сайте **Ассоциации «Эталон»**.

По результатам конкурса определяются победители и призеры, формируются рейтинги организаций, характеризующие уровень сокращения выбросов парниковых газов и организацию работ по этому направлению. Также формируются рейтинги субъектов РФ и входящих в их состав муниципальных образований, характеризующие эффективность системы государственного управления в той же области. Торжественная церемония награждения победителей и призеров конкурса пройдет сразу по окончании Всероссийской Недели охраны труда-**2016** с участием руководителей и представителей Правительства России, федеральных министерств, органов государственной власти всех субъектов Российской Федерации. ¶

# Норильский никель: КОМПЕТЕНТНОСТЬ И НАДЕЖНОСТЬ

О том, как осуществляется управление охраной труда на одном из крупнейших российских предприятий в горно-металлургической отрасли, рассказывает

Игорь Рахимов,  
 Директор департамента  
 промбезопасности  
 и охраны труда  
 ГМК «Норильский никель».

**8 ЧАСОВ:** *Использует ли «Норильский никель» свой «фирменный» инновационный подход к организации безопасности труда в компании?*

**Игорь Рахимов:** Уникальность подходов есть у любой компании, в том числе и у нас. Наша работа регламентирована, существует достаточное количество нормативных документов, жестко предписывающих, как мы должны действовать. Однако «Норильский никель», внедряя и развивая культуру безопасности, в дополнение к существующим обязательным правилам, внедряет собственные корпоративные стандарты безопасности, которые направлены, в первую очередь, на минимизацию основных рисков. Это интегрированная единая система управления промышленной безопасностью, которая реализуется в ГМК с учетом мирового опыта. Например, для предотвращения несчастных случаев при проведении ремонтных работ и при текущем обслуживании оборудования на производстве, нами был разработан собственный корпоративный стандарт изоляции источников энергии, регламентирующий блоки-



«Норильский никель» всегда славился обширной социальной и оздоровительной программой для своих работников».

ровку всех идентифицированных для данного оборудования источников поражения.

Что касается инновационных проектов, то я бы отметил программу внедрения «предсменных экзаменаторов». Это компьютерные терминалы, которые планируется установить в цехах компании не только для тестирования работников компании, но и для повышения их ключевых компетенций.

Также мы активно поощряем «рационализаторские предложения» по ПТБиОТ, которые к нам поступают от рядовых сотрудников предприятий компании. Например, в одном из подразделений «Норильскникельремонта» второй год подряд специалисты по безопасности и охране труда пишут, так называемые, «творческие планы» - разрабатывают свои подходы к улучшению промбезопасности. Среди них я бы выделил проект по видеofиксации положительных примеров соблюдения требований ТБ. В дальнейшем мы такие ролики с удовольствием тиражируем и поощряем их авторов. Необходимо понимать, что эффект от демонстрации реальных положительных и отрицательных примеров гораздо выше, чем от смоделированных историй.

Самое важное – в компании стали лучше стимулировать руководителей к действиям, направленным на предотвращение нарушений правил ПБиОТ их подчиненными. К тому же у нас не первый год действует система «контрольного листка». Статья 219 Трудового кодекса РФ предоставляет работникам право отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для их жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда. И «Норникель» здесь не просто «пропагандирует» статью Трудового кодекса, но настаивают на применении ее работниками. В итоге, подобная практика показала хорошие результаты – за 2015 год у нас было зафиксировано около 300 обоснованных случаев отказа от выполнения работ. И мы считаем, что это хороший показа-

тель зрелости и ответственности наших сотрудников.

**8Ч.:** *Какая мотивация для линейных руководителей на производстве в сфере ПБиОТ является, на ваш взгляд, более эффективной – материальная или административная?*

**И.Р.:** Мы не ограничиваемся одним подходом. На каждом уровне корпоративной безопасности в компании она меняется. Сейчас для нас наиболее актуальной является материальная мотивация. Во многом это связано с введением в «Норильском никеле» КПЭ (ключевого показателя эффективности). Премии сотрудников, осуществляющих функции по ПБиОТ, зависят от результатов работы и количества происшествий. Также у нас проводятся различные конкурсы по ТБ. В Заполярном филиале ГМК, например, с прошлого года действует специальная комиссия по культуре безопасности и охране труда, которая посещает рабочие места и выявляет лучшие участки. По результатам такой работы производится коллективное премирование сотрудников компании. Частота таких смотров увеличивается в месячник безопасности, который традиционно проходит в апреле. Если говорить о размере мотивирующих выплат, то могу сказать, что они существенные.



**84.:** *Расскажите о программе поддержки здоровья работников компании!*

**И.Р.:** У «Норильского никеля» всегда была очень обширная социальная и оздоровительная программа для работников компании – ГКМ этим славится. Это и корпоративный спорт, и отдых на море, санатории и профилактории в регионах нашего присутствия. На это тратятся значительные средства, и такой социальный пакет является частью нашего коллективного договора. Для примера могу привести следующие цифры: только на санаторно-курортное лечение сотрудников в 2015 году мы потратили более 1,6 млрд рублей.

**84.:** *Какая еще профилактическая работа проводится в компании в сфере ПБиОТ?*

**И.Р.:** С 2013 года активно началась работа с молодыми сотрудниками, стаж которых составляет менее трех лет. Это самая «рискованная» категория работников. Несколько лет назад она приносила самый высокий вклад в уровень травматизма (до 75%). На данный момент показатель снизился до 35%. В прошлом году у нас также произошла реструктуризация системы наставничества. В том числе была пересмотрена система обучения и мотивации наставников –

увеличен уровень доплаты за обучение и контроль нового сотрудника на производстве. В том числе, мы ввели такую систему, при которой в случае, если ученик проработает определенное время без ЧП, его наставник будет дополнительно поощрен материально. Для рабочих и линейных руководителей регулярно проводятся тренинги в нашем Корпоративном университете.

Мастера участков, специалисты со стажем садятся за парты и еще раз проходят курсы, направленные на предотвращение несчастных случаев. Все это дает свои результаты. Идет развитие учебного полигона: появились новые тренажеры, способствующие закреплению не только теоретических знаний, но практических.

**84.:** *Насколько оборудование на рабочих местах в компании является современным и безопасным?*

**И.Р.:** Не секрет, что у нас в распоряжении есть старое оборудование – многие заводы были построены еще в 30-40 годах. Однако обновление оборудования в компании идет полным ходом. Взять, например, модернизацию Талнахской обогатительной фабрики (ТОФ). Мы почти вдвое увеличили ее мощности и теперь это современный завод с уникальным оборудованием, которого нет больше нигде в мире. Или проект закрытия старейшего в Норильском промышленном районе Никелевого завода. В 2016 году, не подлежащее модернизации производство, негативно влияющее на экологию города Норильска, будет закрыто. Одновременно мы модернизируем другие ключевые предприятия и перераспределим мощности по переработке. Компания также выделяет большие бюджеты на приобретение современной и производительной техники: ПДМ, буровых установок и т.д. Совершенствуются технологии, которые в первую очередь направлены на безопасность и уже потом на увеличение производительности. К тому же все процессы в компании постоянно автоматизируются, что в свою очередь, естественным образом должно привести к существенному сокращению несчастных случаев.

**84.:** *Расскажите о так называемых «фильтрах», которые вы устанавливаете на про-*

#### Устойчивое развитие

Производство необходимой обществу продукции – цветных и драгоценных металлов – наиболее эффективным и безопасным способом на устойчивой долгосрочной основе для содействия социальному прогрессу, росту благосостояния общества, стабильному развитию территорий и благополучию населения регионов хозяйствования, повышению уровня жизни своих работников.

Группа «Норильский Никель»

*изводства для прохождения людей на свои рабочие места.*

**И.Р.:** Согласно приказу Минздрава мы проводим все виды предсменного и предрейсового контроля работников профильных подразделений. Еще одним «фильтром» является оценка состояния работника его непосредственным начальником – это обязательная компетенция линейных руководителей и мастеров сменных участков. При этом она не отменяет фельдшерского осмотра. В прошлом году на одном из наших предприятий, руднике «Октябрьский», мы установили бесконтактные алкотестеры на входе и выходе в шахту. Теперь, когда человек проходит через «вертушку», в автоматическом режиме замеряется его возможное содержание паров алкоголя – система фиксирует, употреблял он алкоголь перед сменной или нет, в том числе и на рабочем месте. Система достаточно эффективная, дающая полный контроль ситуации. Она будет развиваться в компании, контроллеры будут установлены на других рудниках и производственных мощностях ГМК.

Прорабатывается вопрос о закупке и установке интегрированных систем медицинского осмотра, которые намного эффективнее ныне действующих. Сегодня на одного работника у медицинского персонала уходит около трех минут (пульс,



давление, температура и т.д.). Новые электронные системы позволят более эффективно использовать время, отводимое на обязательное тестирование. Один фельдшер сможет одновременно контролировать около 30 диагностических аппаратов и обрабатывать информацию с помощью компьютера. Такой подход не только исключит ошибки, связанные с человеческим фактором, но и окажется экономически выгодным для компании – по нашим расчетам, проект окупается за два года.

**84.:** *Замалчиваете ли вы статистику по несчастным случаям?*

**И.Р.:** Компания никогда не срывала такие данные. Они находятся в открытом доступе, в отчете по КСО, который компания публикует ежегодно. В 2013 году случилось 106 происшествий, из них 12 со смертельным исходом. В 2014 году – 64 случая, из них 8 смертельных. В 2015 году – 86 случаев, из них 13 смертельных. Я хотел бы обратить внимание, что такой рост числа смертельных случаев произошел на предприятиях, которые не входят в перечень горнодобывающих и металлургических производств – основных для компании. При этом, по оценке «Дюпон», в «Норникеле» наблюдается рост культуры безопасности, благодаря введению новых корпоративных стандартов безопасности и коммуникационных программ. По «кривой Брэдли», которая характеризует культуру безопасности, мы почти достигли уровня, который характерен для высокоорганизованных производств с мотивированным на соблюдение правил ПБиОТ персоналом. Мы хотим в ближайшее время достичь этой цели - когда работники будут предупреждать друг друга об

## СПРАВКА

### НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ

Группа «Норильский никель» – крупнейший в мире производитель никеля и палладия; один из крупнейших в мире производителей платины и меди. Компания производит также кобальт, родий, серебро, золото, иридий, рутений, селен, теллур и серу.

Основными видами деятельности предприятий Группы являются: поиск, разведка, добыча, обогащение и переработка полезных ископаемых; производство, маркетинг и реализация цветных и драгоценных металлов.

опасности и работать на предупреждение. И мы активно работаем в этом направлении.

**84.:** *С какими темами вы планируете выступить на Всероссийской Неделе охраны труда в Сочи?*

**И.Р.:** В прошлом году, впервые в истории «Норильского никеля», мы провели общекорпоративное мероприятие, посвященное Всемирному дню охране труда, который отмечается 28 апреля. В компании и раньше знали об этой дате, но только с прошлого года мы более серьезно стали к ней относиться, проводить различные смотры и конкурсы на предприятиях ГМК, организовали выставку детских рисунков. В этом году мы также планируем провести месячник охраны труда в компании и принять участие в сочинском форуме. Актуальной темой предстоящих круглых столов я считаю обсуждение вопросов законодательства в

области ПБиОТ и обмен практиками в сфере культуры безопасности труда. Нам интересно, чтобы крупный и малый бизнес поделился опытом формирования у своих работников мотивации безопасного труда, осознанного подхода к соблюдению правил ТБ. Со своей стороны, хочу сказать, что с удовольствием приму участие в панельных дискуссиях для того, чтобы поделиться своим опытом, и, возможно, услышать критику.

**84.:** *Каких положительных изменений в отрасли касательно охраны труда и здоровья персонала вы ждете в текущем году?*

**И.Р.:** Мы столкнулись с проблемой, касающейся здоровья персонала – это, наверное, это один из главных вопросов, который необходимо решать. – мы не видим реального состояния здоровья наших людей, закон о врачебной тайне безусловно защищает права пациентов.

Для нас здесь два больших риска. Мы не получаем полной информации о микротравмах, которые являются предвестниками несчастных случаев. Ведь чем больше мы будем видеть микротравм, тем быстрее мы сможем отреагировать на нарушения рабочих процессов, ко-

торые могут привести к более тяжелым последствиям.

И второе, безусловно, на подземных и металлургических производствах работают физически сильные и здоровые люди. Но и риск приобретения профессиональных заболеваний есть.

Для компании важно предотвратить реализацию таких рисков, иметь хорошую диагностическую базу. Это позволит вовремя выявить предпосылки профессиональных заболеваний и направить человека на профилактику. Понятно, что за один год такое заболевание развиться у человека не может. Сейчас компания несет значительные убытки. В настоящее время ведется проработка различных вариантов решения вопроса.



«Мы хотим в ближайшее время достичь того, чтобы работники заранее оповещали друг друга об опасности и работали на предупреждение».

# МИР ОТКРЫТ

Более 1500 сотрудников в России и за рубежом в режиме реального времени работают над созданием объективной и целостной картины событий, происходящих на планете



Мы – ЗНАЕМ!







ЗОЛОТО

Золото – один из сырьевых «столпов», наряду с топливными ресурсами, на которых сегодня держится экономика страны. Логично предположить, что на крупнейших отечественных золотодобывающих предприятиях охрана труда обеспечивается на самом высоком уровне.

## «ПОЛЮСА»: ЗДОРОВЫЕ РАБОТНИКИ

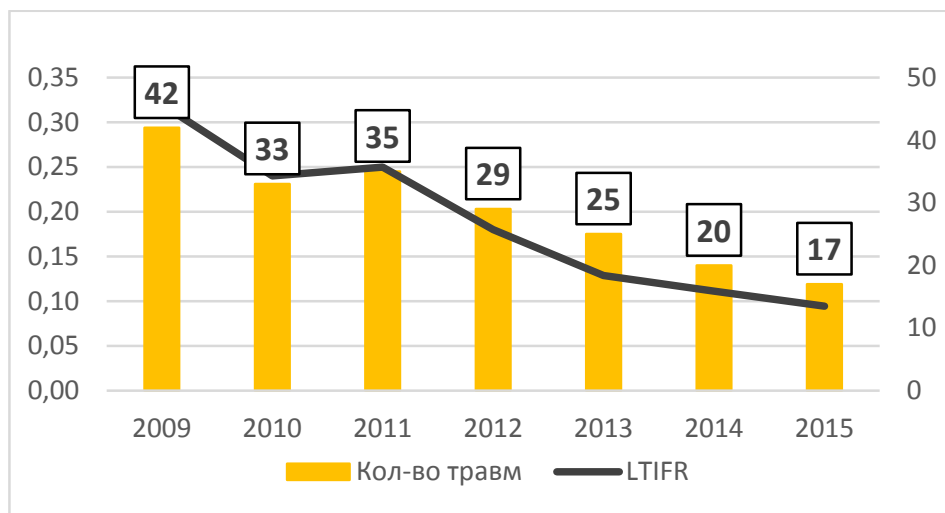
О здоровье и трудовом долголетии своих работников золотодобытчики радуют в буквальном смысле слова, в чем мы убедились, пообщавшись с **Романом Дертиновым**, директором по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды Группы «Полюс» – российского и одного из мировых лидеров золотодобывающей отрасли.

**Роман Дертинов:** Безусловно, руководство Группы «Полюс» осознает характер и уровень рисков, связанных с деятельностью компании, и свою ответственность за обеспечение безопасных условий труда, защиту здоровья персонала и охрану окружающей среды. Можно сказать, что весь предшествующий 2015 год мы посвятили решению вопросов, связанных с предотвращением происшествий, аварий и иных инцидентов, способных негативно повлиять на здоровье персонала или нанести вред окружающей среде. Благодаря такому распределению приоритетов нам удалось значительно улучшить показатели по травматизму и несчастным случаям, увеличив при этом прозрачность отчетности о происшествиях в целом.

Отсутствие аварий и бережное отношение к природным объектам через эффективное управление рисками, проявление лидерства руководителей, повышение осведомленности и обученности сотрудников, – вот приоритетные направления нашей работы на сегодняшний день.

В 2015 году показатель снижения частоты травматизма с потерей трудоспособности в группе «Полюс» составил 0,08%, что на 11% ниже уровня 2014 года. Количество несчастных случаев со смертельным исходом снизилось на 75%.

СРАВНИТЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ТРАВМ ПО ГРУППЕ «ПОЛЮС»  
 В ПЕРИОД С 2013 ПО 2015 ГГ.



Продолжается стандартизация деятельности группы в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды (далее ОТ, ПБ и ООС – прим. ред.). Внедряются 9 основных стандартов по обеспечению транспортной безопасности, поведенческим аудитам, взаимодействию с подрядными организациями, управлению рисками, медицинскому обеспечению, предотвращению травматизма, расследованиям происшествий и т.д.

Также стартовал проект по автоматизации процесса ОТ, ПБ и ООС, что выведет эффективность нашей системы управления на другой качественный уровень.

**8 ЧАСОВ:** Какие собственные программы по поддержанию здорового образа жизни и трудового долголетия сотрудников действуют в «Полюсе»? Чем подтверждается их эффективность (статистика несчастных случаев, личные отзывы работников)?

**Р.Д.:** В результате аудита системы управления ОТ, ПБ и ООС, проведенного компанией «Дю-

пон», нашей дирекцией были определены и разработаны пять основных направлений стратегии Группы в области ОТ, ПБ и ООС на 2015-2018 гг. Они включают создание единой системы управления ОТ, ПБ и ООС для всех предприятий Группы, стандартизацию ключевых процессов ОТ, ПБ и ООС, совершенствование культуры безопасности на производствах «Полюса», автоматизацию процессов и повышение уровня прозрачности отчетности о происшествиях. Кроме того, во всех операционных бизнес-единицах и профессиональных сервисах Группы были внедрены обновленные политики в области ОТ, ПБ и ООС и «Золотые правила безопасности», соблюдение которых отслеживается на постоянной основе. В 2016 году продолжится реализация совместного

## СПРАВКА

### ГРУППА «ПОЛЮС»

Крупнейший производитель золота в России и одна из 10 ведущих мировых золотодобывающих компаний по объему добычи.

Основные предприятия Группы «Полюс» расположены в богатейших золотодобывающих регионах Восточной Сибири и Дальнего Востока России и включают 5 действующих рудников, золотоносные россыпи и ряд проектов в стадии строительства и развития.

с компанией «Дюпон» проекта по развитию системы управления ОТ, ПБ и ООС на добывающих предприятиях, который перейдет из стадии формирования базы к стадии реализации.

В 2015 году система управления Группы «Полюс», основанная на требованиях международных стандартов ISO 14001 и OHSAS 18001, продолжила свое развитие за счет сертификации по ним еще двух бизнес-

единиц: ГОК Вернинского и «Полюс Логистики». В результате все рудные месторождения соответствуют требованиям этих стандартов.

В знак признания усилий в области социальной ответственности, политики по охране труда и окружающей среды, а также в сфере промышленной безопасности Группа была удостоена членства в Международном совете по горному делу и металлам (ICMM). Таким образом, Группа «Полюс» стала первой компанией из стран Восточной Европы и СНГ, принятой в ICMM.

Наконец, в 2015 году в компании начали развиваться такие направления, как транспортная безопасность, обучение и повышение компетентности в области ОТ, ПБ и ООС и предотвращение травматизма. Значительно усилился контроль за воздействием на окружающую среду.

**84.:** *Какие мероприятия, направленные на постоянное повышение уровня производственной безопасности и улучшение условий труда, проводятся внутри компании?*

**Р.Д.:** В начале этого года в компании была введена новая методология определения коэффициента производственной эффективности (КПЭ), направленная на повышение уровня развития системы управления. Для всех бизнес-единиц и профессиональных сервисов Группы «Полюс» был определен первоначальный и целевой уровень развития системы управления. Это со-

бытие сместило фокус с итоговых индикаторов (lagging indicators) на упреждающие (leading). Каждая БЕ и ПС разработала индивидуальный план по достижению целевого показателя.

В 2015 году продолжила свое развитие Программа поведенческих аудитов безопасности (ПАБ).

Линейные руководители прошли обучение и наставничество на производственных участках и теперь самостоятельно проводят плановые ПАБы, останавливая небезопасные работы. Это наш первый шаг навстречу повышению уровня культуры безопасности на производстве, ведь личный пример руководителей и проявление лидерства – основа безопасности на производстве.

В «Полюсе» действует многоуровневая система управления, позволяющая своевременно выявлять риски и несоответствия, вовремя их устранять и тем самым предотвращать аварийные ситуации.

**84.:** Добыча золота, как и любой другой руды, – крайне опасная работа, что подтверждает печальная статистика несчастных случаев, аварий. Так, совсем недавно погибли шахтеры в Воркуте, и все это сейчас обсуждают. Насколько современно и безопасно оборудование на рабочих местах «Полюса»? Достаточно ли внимания уделяется этому вопросу?

**Р.Д.:** Во-первых, сравнение с Воркутой в нашем случае некорректно, так как наши рудные месторождения разрабатываются открытым карьерным способом. Шахт в «Полюсе» нет. Тем не менее, как в любой горнодобывающей компании, у нас достаточно рисков, связанных непосредственно с добычей руды. Мы ими управляем. Например, на карьерах нашей Красноярской бизнес-единицы (КБЕ) мы регулярно проводим мониторинг состояния бортов карьеров. По результатам этого мониторинга мы реализуем мероприятия по укреплению бортов карьеров, что позволяет предотвратить их обрушение. Так, мы планируем закупить уникальный экскаватор, ко-

**Безопасность сотрудников, производственных процессов и охрана окружающей среды – ПРИОРИТЕТ №1 в Группе «Полюс».**

торый позволит устранять навеси и снизит риск потенциальных обрушений. Для системного анализа и мониторинга состояния карьеров в настоящее время создается специализированная служба.

В целом на горно-транспортный комплекс предприятий «Полюса» устанавливаются системы пожаротушения, что снижает угрозу жизни сотрудников и позволяет минимизировать ущерб для оборудования в случае возгораний.

Также на КБЕ на автомобили горно-транспортного комплекса устанавливаются системы активной и пассивной безопасности.

Для мониторинга рисков с газовой опасностью в карьерах у нас установлены газоанализаторы, которые сигнализируют в случае превышения выбросов оксидов азота и углерода. На карьерах Восточный и Титимухта при зафиксированном превышении работы были остановлены, а люди – выведены из них. На золотоизвлекательных фабриках также установлены системы газоанализаторов, которые реагируют на пары цианида и синильной кислоты и в случае опасности подают звуковой и световой сигналы. Данное оборудование проверяется на ежедневной основе.

Тренировки по эвакуации персонала в случае аварий на всех подразделениях наших бизнес-единиц проводятся регулярно, по постоянно корректируемому плану, что позволит в случае реальных происшествий максимально снизить риски для жизни и здоровья сотрудников.

Мы не стоим на месте, наше производство постоянно развивается. Мы внедряем новые технологии и обновляем оборудование.

**84.:** Чаще всего несчастные случаи происходят по невнимательности самих сотрудников, из-за несоблюдения техники безопасности? Или же большинство ЧП можно списать на неисправность



*оборудования, плохое освещение, высокий (низкий) температурный режим, некачественные СИЗ?*

**Р.Д.:** Несчастные случаи на производствах Группы «Полюс», в основном, связаны с подкальзыванием и падением с высоты. Зачастую, причина травм – это, действительно, невнимательность сотрудников. Травмирование, связанное с неисправностью оборудования, у нас происходит крайне редко. Именно поэтому один из основных фокусов нашей деятельности направлен на повышение осведомленности о рисках на производстве и уровня знаний сотрудников в области ОТ, ПБ и ООС.

**8Ч.:** *28 апреля отмечается Всемирный день охраны труда. Этому событию приурочено крупное мероприятие – Всероссийская Неделя охраны труда, которая пройдет в Сочи с 18 по 22 апреля. Каковы ваши ожидания от форума, какие цели и задачи перед собой ставите?*

**Р.Д.:** Наша дирекция по охране труда, промышленной безопасности и экологии принимает участие во Всероссийской Неделе охраны труда в полном составе, поскольку на форуме будут обсуждаться актуальные вопросы, интересные нам, помимо организации охраны труда и расследования несчастных случаев. Это, например, внедрение интегрированной системы менеджмента OHSAS 18001-2007 (СУОТ и ПБ) и ISO 140001 (СЭМ) на предприятиях России.

Внедрение данной системы на наших предприятиях (а у нас в этом году планируется сертифицировать сервисные компании, т.к. все основные производственные БЕ уже сертифицированы) уже дало свои результаты. Во-первых, позволило повысить качество принимаемых решений в сфере охраны труда и охраны окружающей среды, систематизировать и упорядочить деятельность на предприятии в данных областях и дать гарантии заинтересованным сторонам в том, что организация управляет своими рисками. Во-вторых, систематизировало документооборот, поскольку

системы менеджмента включают такие блоки требований, как планирование системы охраны труда и промбезопасности, ресурсное обеспечение, управление операциями, отчетность, оценку соответствия, готовность к чрезвычайным ситуациям и реагирование.

С 2015 года большое значение придается такому аспекту, как лидерство. Мы рассчитываем на активный обмен опытом по этой теме с коллегами из других российских производственных компаний, надеемся, что по данному вопросу на ВНОТ-2016 будет организован круглый стол.

**8Ч.:** *Каких положительных изменений, касающихся вопросов охраны труда и здоровья персонала в золотодобывающей отрасли, вы ждете в 2016 году?*

**Р.Д.:** Если говорить приземленно, здорово и по-честному, в рамках своей производственной деятельности хочется как можно меньше смертельного травматизма, во-первых. Во-вторых, ожидаю еще большей вовлеченности линейного руководства в процесс. Наконец, реализации намеченной на 2016 год и последующие несколько лет стратегии.

И, безусловно, хочется, чтобы все, кто сейчас работают в «Полюсе», продолжали работать и дальше, оставаясь при этом здоровыми и счастливыми людьми.

## В ДОПОЛНЕНИЕ К СКАЗАННОМУ

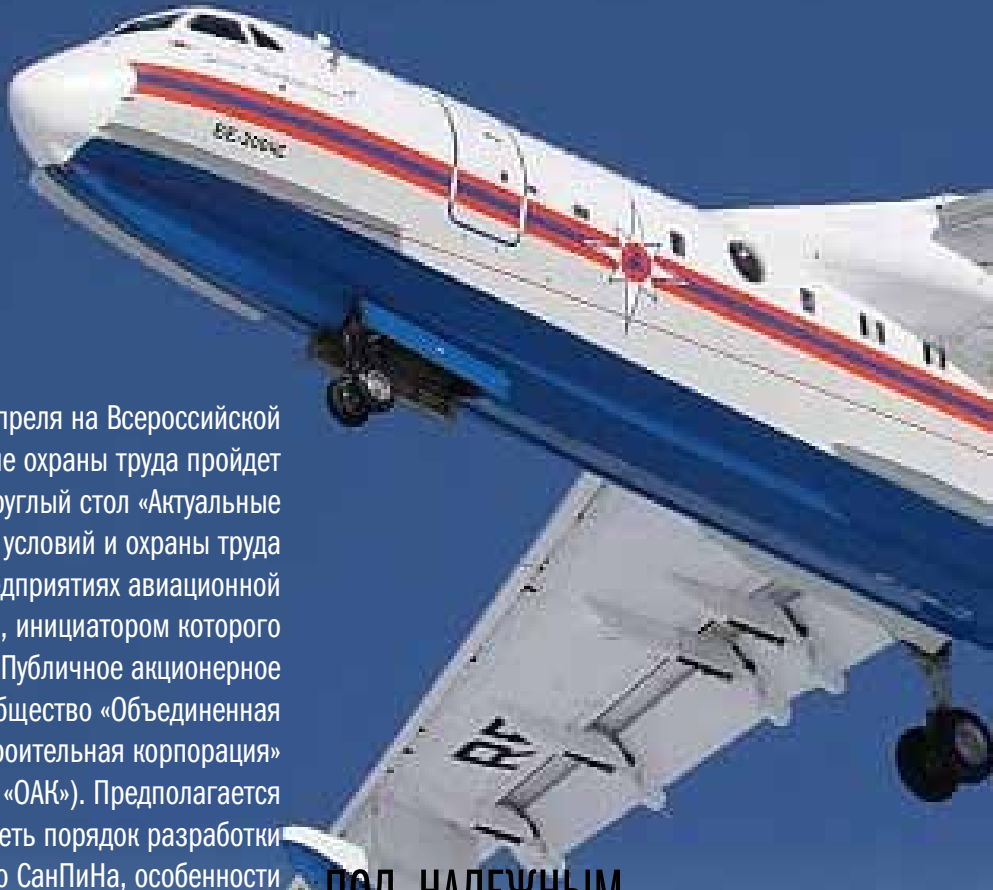
С точки зрения производственной безопасности в «Полюсе» введен режим, близкий к военному. – Рассказывает Виктория Васильева, директор по связям с общественностью Группы «Полюс». – Дисциплина поражает. Причем, работа должна идти именно от главы предприятия. Руководители бизнес-единиц ясно понимают, что любое происшествие в компании – это ЧП, которое нужно серьезно расследовать. И не только для ответа на любимый русский вопрос «кто виноват?», но и для нахождения ответа на второй популярный вопрос – «что делать?».

Если случаются ЧП, все, кто имеет доступ к компьютерам – вплоть до мастеров – получают экстренное оповещение о случившемся. Происходит срочный разбор ситуации и вводятся меры. Условно говоря, если где-то накренилась стрела крана, то в срочном порядке проводится проверка всего погрузочно-разгрузочного оборудования. Понятно, что существуют и плановые проверки, но как раз проведение экстренных проверок дает самый ощутимый результат. Такое отношение руководителей к охране труда копируется средним менеджментом, на первых лиц принято равняться.

В «Полюсе» мы позволили себе креативный подход в донесении информации по охране труда и промышленной безопасности до людей. Например, вводный инструктаж для посетителей производственных площадок мы сделали в виде видеороликов. В них четко и в доступной форме разъясняется, почему и как происходят травмы, почему необходимо соблюдать меры безопасности. Ведь если нормальному человеку популярно объяснить, почему что-то не надо делать, человек этого делать не станет в силу инстинкта самосохранения.

То есть, все вещи, которые связаны с охраной труда и промышленной безопасностью, наше нынешнее руководство старается сотрудникам объяснять в максимально доступной форме: зачем мы делаем те или иные вещи, что от этого получают сотрудники, а что от этого получит компания. Эффект ощутимый. Потому что, когда люди делают что-то «для галочки», ради бумажки, восприятие выключается напрочь, и информация просто теряется. А если объясняют, что техника безопасности нужна для того, чтобы человек мог приехать с вахты здоровым и провести свой межвахтовый отпуск за любимым занятием, а не в больнице, то это всегда срабатывает. ¶





20 апреля на Всероссийской неделе охраны труда пройдет круглый стол «Актуальные вопросы условий и охраны труда на предприятиях авиационной отрасли», инициатором которого является Публичное акционерное общество «Объединенная авиастроительная корпорация» (ПАО «ОАК»). Предполагается рассмотреть порядок разработки отраслевого СанПиНа, особенности проведения СОУТ летного состава и установления компенсаций, организацию медосмотров, опыт профилактики травматизма и профзаболеваний.

## ПОД НАДЕЖНЫМ КРЫЛОМ САМОЛЕТА

**8 ЧАСОВ:** *Расскажите, какие еще актуальные вопросы условий и охраны труда на предприятиях авиационной отрасли будут обсуждаться на совещании, какие цели и задачи вы перед собой ставите, будучи организаторами и главными спикерами данного совещания?*

**Ирина Виноградова:** Проведение отраслевого мероприятия продиктовано необходимостью постановки на отраслевом и межотраслевом уровне ряда проблем, связанных с особенностями спецоценки, ком-

## ОАК В ЦИФРАХ

Выручка в 2014 г. – 295 млрд руб.

Рентабельность по EBITDA в 2014 г. – 8,1%

Воздушных судов поставлено в 2014 г. – 159



пенсаций и других вопросов по авиационному персоналу. Это актуально как для экспериментальной авиации (разработчики и производители авиатехники), так и для гражданской авиации (эксплуатанты авиатехники). Многие вопросы требуют согласования позиций на уровне Минпромторга и Минтранса, которым подведомственны наши организации, а также Минтруда, как основного регулятора этих вопросов.

Помимо особенностей СОУТ и компенсаций будут рассмотрены вопро-

сы их отражения в отраслевых, корпоративных и коллективных договорах и соглашениях. Будут также обсуждаться вопросы особенностей порядка предоставления досрочного пенсионного обеспечения работникам из числа авиационного персонала и вопросы защиты работников предприятий авиационной промышленности от вредных и опасных производственных факторов.

**84.:** *Какие еще площадки Недели планируете посетить и почему? Какие проблемы и насущные вопросы из сферы охраны труда хотелось бы обсудить и постараться решить в первую очередь?*

**И.В.:** Все перечисленные проблемы предполагаем также более подробно обсудить с коллегами из других производственных корпораций на специализированных площадках форума, так как формат нашего отраслевого мероприятия позволяет только обозначить эти проблемы. Важными для нас темами, например, являются внедрение профессиональных стандартов и формирование корпоративной системы охраны труда, в том числе системы обучения по охране труда. Все вопросы тесно связаны с внесением изменений в действующие законодательные акты, эта тематика также очень актуальна.

**84.:** *Посещали ли вы прошлогодний сочинский форум и что тогда понравилось больше всего, а что хотели бы отметить как организационный недочет?*

**И.В.:** На Первой Всероссийской Неделе охраны труда от предприятий, входящих в Корпорацию, было представлено 8 участников. Всеми было

отмечено, что такой формат общения очень полезен. Он чрезвычайно информативен и позволяет экономить время специалистов и деньги предприятий.

Избежать организационных накладок, особенно наложений интересующих тематик по времени, вероятно, практически невозможно. Надеемся, что мы сможем решить эту проблему путем более четкого личного планирования участия в мероприятиях. В этом году предполагается участие около 40 представителей предприятий ПАО «ОАК».

**84.:** *Были ли на Неделе в 2015 году выработаны конкрет-*

Публичное акционерное общество «Объединенная авиастроительная корпорация» (ПАО «ОАК») создано 20 ноября 2006 г. (до апреля 2015 г. ОАО)

► Приоритетными направлениями деятельности ПАО «ОАК» и входящих в корпорацию компаний являются: разработка, производство, реализация, сопровождение эксплуатации, гарантийное и сервисное обслуживание, модернизация, ремонт и утилизация авиационной техники гражданского и военного назначения.

## СПРАВКА

ИРИНА ВИНОГРАДОВА



Руководитель  
направления по  
компенсациям и льготам  
Департамента  
управления персоналом  
ПАО «ОАК»

ные решения, проекты, идеи, которые захотелось воплотить, на которые обратили внимание? Что удалось реализовать за прошедший год?

**И.В.:** Практически все, что обсуждалось на мероприятиях Недели в 2015 году было применено в практической работе по формированию корпоративной системы охраны труда Корпорации и транслировалось на уровень предприятий, входящих в состав ПАО «ОАК». Опыт участия в мероприятиях форума позволил сформулировать основные направления, на которых необходимо было сосредоточить усилия в 2015 году. В октябре 2015 года проводилось корпоративное совещание по особенностям перехода от аттестации рабочих мест к специальной оценке. По итогам 2015 года на ВНОТ-2016 также будет проведено корпоративное совещание.

**8Ч.:** На сегодняшний день можно говорить о каком-либо собственном уникальном подходе к организации управления охраной труда и промышленной безопасности в Корпорации? Расскажите кратко о корпоративных программах по охране здоровья и труда сотрудников ПАО «ОАК».

**И.В.:** Говорить об уникальном опыте пока рано, так как корпоративная система охраны труда только формируется, вероятно через год уже можно будет более подробно обсудить первые результаты. Надеемся, что наши предприятия примут участие в конкурсах, организуемых оргкомитетом ВНОТ.

Программы охраны здоровья работников в основном носят традиционный характер: кроме обязательных медосмотров широко используется система ДМС, также довольно активно используются возможности диспансеризации в системе ОМС, восстанавливается система про-

филактики профзаболеваний. В течение 2014-2015 годов проводилась активная работа по восстановлению системы летнего отдыха работников на крымских базах отдыха, принадлежащих предприятиям ПАО «ОАК».

**8Ч.:** В корпорации весьма развита кадровая политика. Это связано как с профессиональными стандартами, так и с молодежной политикой и многим другим. Расскажите, пожалуйста, в каком направлении на данный момент осуществляется наиболее активная работа?

**И.В.:** В части молодежной политики большое значение придается проведению корпоративных спортивных соревнований по различным видам спорта, формированию корпоративной системы обучения, в том числе по охране труда, а также привлечению молодых специалистов по охране труда с учетом требований при внедрении профессиональных стандартов. ¶

## КУДА ДВИЖЕТСЯ МАШИНА СОУТ

По сложившейся традиции предлагаем нашим читателям тезисы выступлений ведущих специалистов страны на форумах, посвященных проблемам охраны труда, промышленной безопасности и экологии.

**По данным Росстата, в 2014 году во вредных условиях труда было занято 39,7% работающего населения.** Это очень большой процент, практически 40%. Статистика такова, что этот процент из года в год растет. С чем это связано? С тем, что работодатели *«разболтались»* и перестали обращать внимание на условия труда? Думаю, нет. Дело в том, что статистика охватывает, очевидно, не все предприятия, а только размером от 50 человек. И не все виды экономической деятельности, а только наиболее травмоопасные,





где наблюдается наибольшее количество рабочих мест с опасными условиями труда.

С другой точки зрения, идет объективный процесс разукрупнения предприятий, и маленькие предприятия уже не попадают в статистику. А самый главный фактор заключается в том, что за годы существования аттестации рабочих мест по условиям труда и почти два года существования и активного действия специальной оценки условий труда была

проведена объективная оценка миллионов рабочих мест. И вот эти объективные данные как раз наиболее полно отражают ситуацию.

Дабы не приводить статистику по производственному травматизму, достаточно сказать, что раньше по показателям производственного травматизма, особенно со смертельным исходом, мы существенно уступали ведущим странам Европейского Союза. Сейчас же коэффициент частоты производственного травматизма со смертельным исходом в РФ, как минимум, сравним с европейскими странами.

## НЕ ОСМОТРЕН – ЗНАЧИТ, ЗДОРОВ

Имеющийся у нас низкий уровень профзаболеваемости обусловлен, в первую очередь, низким качеством медицинских осмотров, как предварительных, при приеме на работу, так и периодических, производящихся в процессе трудовой деятельности. А также с отсут-

Наиболее важным нормативным актом является Приказ Минтруда № 33н, которым утверждена методика проведения специальной оценки условий труда и классификация вредных и опасных производственных факторов.

ствием у нас достаточного количества профпатологов, которые могли бы своевременно выявить у работника признаки профессионального заболевания, когда

его еще можно реабилитировать, вернуть в строй, перевести на другую работу, чтобы общество не потеряло еще одного работоспособного человека.

Что делать? Надо развивать службу профпатологий. Это та сфера, куда в ближайшее время будут направлены усилия как Минтруда, так и Минздрава России. Уже действуют скидки-надбавки к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профзаболеваний, есть и другие предупредительные меры. Этого недостаточно, но уже и немало.

Понимая, что ситуация ухудшается, что доля занятых во вредных условиях труда ежегодно увеличивается, а число людей, уходящих на досрочную пенсию в связи с вредными ус-

«Еще с советских времен в нашей стране существует практика расследования несчастных случаев, однако никто и никогда не расследовал микротравмы, тогда как каждая микротравма – это предпосылка к серьезной травме.

В новой редакции ТК данное упущение будет исправлено – о расследовании микротравм будет сказано в 10 раз-деле. К каким конкретно это приведет административным и иным последствиям, пока говорить сложно».

## СПРАВКА

СОЛДУНОВ ВЛАДИМИР АНДРЕЕВИЧ



Начальник отдела политики охраны труда Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты РФ.  
*Из выступления на II Всероссийском Конгрессе организаций и специалистов по охране труда*

*(в рамках БиОТ-2015).*

ловиями труда достаточно велико, Правительство РФ по поручению Президента в рамках проводимой пенсионной реформы в **2012** году приняло изменения в пенсионное законодательство, в рамках которых был внесен дополнительный страховой взнос в Пенсионный фонд РФ для работодателей, которые имеют в своей организации рабочие места, где работники

имеют право на досрочную пенсию в связи с вредными условиями труда, по спискам № **1** и **2**.

Вход в эту систему – это дополнительный страховой взнос, а выход – по результатам проведения специальной оценки условий труда, порядок которой утверждается отдельным федеральным законом. По итогам работодатель может быть освобожден от данного страхового взноса.

### СОУТ И АТТЕСТАЦИЯ – «ДВЕ БОЛЬШИЕ РАЗНИЦЫ»

Чем принципиально отличается законодательство о специальной оценке условий труда от ранее действовавшей аттестации рабочих мест по условиям труда?

И то, и другое – гигиеническая оценка условий труда. Учитывая тот факт, что у нас есть целый ряд санитарных правил и норм и других нормативных документов, принятых Роспотребнадзором и нормирующих сферу условий труда, но не имеющих минюстовской регистрации, их применение не совсем законно. Руководствоваться ими можно, но это не документы, а именно рекомендации. И таких рекомендаций набралось очень много. Поэтому при подготовке федерального закона о СОУТ в методику проведения спецоценки были внесены изменения, направленные, в том числе, на организацию гигиенического законодательства – по шуму, по световой среде и ряду других моментов.

Но самое главное отличие аттестации от спецоценки заключается в механизме финансового и экономического стимулирования работодателей улучшать условия труда, о котором мы говорили последние **20** лет. И впервые это, пусть и в ограниченном объеме, было сделано. То есть, существует прямая зависимость дополнительных страховых взносов в Пенсионный фонд РФ от состояния условий труда, от класса, подкласса условий труда. И теперь работодатели стремятся уменьшить класс и подкласс вредности на рабочем месте, потому что снижение всего на один подкласс означает существенную экономию.

Но и это еще не все. Был воплощен принцип предоставления гарантий и компенсаций: чем выше вредность, опасность на рабочем месте, тем

больший набор гарантий и компенсаций получает работник. Не всем это нравится, но федеральный закон и все нормативные акты были одобрены Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений всеми сторонами-партнерами.

## ВОПРОС ДЕКЛАРИРОВАНИЯ

Еще один важный момент, который также стимулирует работодателя к улучшению условий труда, – это создание института декларирования соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. В настоящее время декларирование реализовано в законопроекте о внесении изменений в 426-ФЗ. Данный законопроект уже прошел проектную комиссию в Правительстве РФ и готовится к рассмотрению на одном из очередных заседаний Правительства. А после одобрения Правительством будет передан в Госдуму.

С 1 января 2016 г. действует Федеральная информационная система, куда передаются все данные о специальной оценке условий труда. Минюстом России зарегистрирован Приказ, утверждающий порядок передачи данных в информационную систему.

За два года, истекшие после введения спецоценки, к нам поступало много вопросов, обращений от работодателей. Например, у меня на предприятии на стольких-то местах допустимые условия труда. Почему я не могу оформить декларацию? С принятием нового закона, если эта норма в процессе

согласования в Правительстве и в Госдуме не исчезнет, такая возможность будет реализована. И тогда будет воплощен следующий, на мой взгляд, абсолютно справедливый принцип, – если на рабочих местах установлены допустимые условия труда по результатам специальной оценки условий труда, на них будет оформлена декларация, которая действует пять лет. Она передается в госинспекцию труда в субъекте РФ, где осуществляет деятельность данный работодатель, а через пять лет, если не произошло несчастного случая или не зафиксировано профзаболевания на данном рабочем месте (А когда они могут произойти? Когда некачественно проведена спецоценка!), то декларация продлевается еще на пять лет. Фактически, через пять лет работодатель будет проводить спецоценку только на рабочих местах с вредными условиями труда. Справедливо? – Справедливо.

## ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Такие гарантии и компенсации, как дополнительный отпуск, сокращенная рабочая неделя – это защита работников временем. Собственно говоря, Российская Федерация, пусть и не полностью, но ратифицировала Европейскую социальную хартию, в том числе ст. 3, где говорится, что если работник занят во вредных условиях труда, ему должен предоставляться или дополнительный отпуск, или сокращенная рабочая неделя. Но у нас это еще более развито, в ряде случаев ведь

люди получают и то, и другое. В северных районах, где добываются полезные ископаемые, идут другие работы, в ряде случаев так получается, что у людей общий отпуск составляет **90-100** дней. И это невыгодно работодателям, которым на это время необходимо искать других работников. И получается порочный круг – чем больше работников, тем меньше возможностей для повышения зарплаты, тем ниже эффективность труда. И работники недовольны, потому что они не успевают за **6** часов выработать свои нормы, в зарплате теряют.

В **1974** году был принят документ, где перечислялся перечень рабочих мест с вредными условиями труда, при работе на которых работникам предоставлялись дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. В то время основной отпуск составлял не **28** дней, а гораздо меньше. И поэтому с дополнительным отпуском получалась как раз нормальная защита временем. Сейчас у всех работающих отпуск составляет **28** календарных дней, поэтому дополнительно **7** дней минимально является гигиенически обоснованным. В связи с этим было принято решение и внесены соответствующие изменения в Трудовой кодекс, что при соблюдении так называемого правила трех ключей, а именно, когда соответствующие нормы внесены в отраслевое или межотраслевое соглашения, в коллективный договор предприятия и работник выражает свое согласие путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, разрешается ту часть дополнительного отпуска за вредные условия труда, которая превышает минимальные **7** календарных дней, брать в виде денег. Соответствующая компенсация, которая утверждается как раз в соглашении и коллективном договоре: рабочий день можно увеличивать до **8** часов, а в ряде случаев и до **12** часов, но при этом работник должен получать определенные финансовые компенсации за то, что он работает больше, чем положено.

«Есть порядок проведения госэкспертизы условий труда. Многие уже с ней столкнулись и еще столкнутся, особенно с экспертизой качества специальной оценки условий труда. Порядок рассмотрения разногласий находится в разработке.»

## ОСОБЕННОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ СПЕЦОЦЕНКИ

В течение последних двух лет многие специалисты принимали активное участие в обсуждении норм института специальной оценки условий труда, занимались формированием нормативно-правовых актов, то есть подзаконных актов. Формирование нормативной базы шло по **4** следующим направлениям:

- 1.** Формирование единых процедур при проведении специальной оценки условий труда.
- 2.** Установление порядка допуска организаций, проводящих специальную оценку условий труда, к этой деятельности.

3. Формирование профессионального сообщества экспертов, порядка выдачи сертификатов, порядка дистанционного тестирования.

4. Учет особенностей при проведении специальной оценки условий труда на отдельных рабочих местах отдельных видов экономической деятельности. В 2012 году, когда еще была аттестация, в Минтруд постоянно поступали вопросы от представителей отдельных отраслей. Например, представители гражданской авиации говорили, что по международным авиационным требованиям, по федеральным авиационным правилам нахождение в кабине пилота постоянного при совершении коммерческого полета с пассажирами на борту запрещено. Как в таком случае проводить спецоценку? Либо проводить спецполет, что довольно дорого, либо придумывать что-то другое. К ним присоединились моряки, у которых свои нестыковки – люди по полгода и более находятся в плавании. Кто там будет измерять условия труда, как туда доставить группу, проводящую специальную оценку условий труда, – вертолетом или на воздушном шаре?

Вопросы особенностей проведения специальной оценки условий труда также актуальны на предприятиях, где имеются радиационно и ядерно опасные рабочие места, особенно на предприятиях военного профиля, где производится вооружение; у водолазов, и пр. У медиков свое – тут «скорая» помощь, пациента реанимируют, а рядом человек с прибором хочет что-то измерить...

Что делать? Были сформированы рабочие группы, ими в соответствии с Постановлением № 290 от 14 апреля 2014 года и были разработаны почти все приказы, которые устанавливают особенности проведения специальной оценки условий труда на отдельных рабочих местах. Все они безупречны? Нет,

В МАЕ 2015 г. в силу вступила  
ДОЛГОЖДАННАЯ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ МЕТОДИКА  
СНИЖЕНИЯ КЛАССА-ПОДКЛАССА УСЛОВИЙ ТРУДА  
ПРИ ПРИМЕНЕНИИ ЭФФЕКТИВНЫХ СРЕДСТВ  
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ.

конечно. Потому что любой нормативный акт – это предмет соглашения между собой рабочей группы, работодателями, профсоюзами, государством. Я слышал немало критики в отношении отдельных актов. Мы будем и дальше работать над

«По статистике, почти 40% работников заняты во вредных условиях труда, а по результатам спецоценки – 25,5%. Такая разница обусловлена тем, что офисные рабочие места уже вышли из числа вредных. Существует технический регламент ТСО безопасности низковольтных систем, где сказано, что все персональные компьютеры всех видов подлежат обязательной сертификации на безопасность, поэтому компьютеры больше не учитываются как вредный фактор».

ними, совершенствовать. По крайней мере, по подземным работам по инициативе Росуглепрофа уже сейчас ведется работа по внесению изменений в их особенности.

## МОНИТОРИНГ СОУТ

«Охрана труда не может базироваться только на периодической спецоценке. Вы спросите, где оценка травмоопасности? А нет ее. Поэтому сейчас разрабатывается законопроект, весьма существенный, который изменит 10 раздел ТК и туда в полном объеме будет включена оценка профессиональных рисков на рабочих местах».

В **2015** году завершилась определенная распоряжением Правительства процедура мониторинга правоприменения федерального закона о специальной оценке условий труда, и в первом полугодии **2016** формируется рабочая группа, мы получили более **1000** предложений. Что изменяется? По методам и методике измерения, исследования вредных производственных факторов ситуация состоит в том, что далеко не все они пока внесены в Федеральную информационную систему. Над этим идет работа.

Подготовлены также изменения в методику проведения специальной оценки условий труда по некоторым факторам. Все документы проходят через российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений. Согласование этих изменений с рабочей группой намечено на **2016** год. ¶

«В отношении МЧС мы пришли к выводу, что их рабочие места должны изучаться как места пожарных и спасателей, отдельной карты у них быть не должно».



Заручившись знаниями и опытом эксперта из Клинского института, мы продолжаем разбираться в теме гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, затронутой в прошлом номере.



## МОЛОКО ЗА ВРЕДНОСТЬ (ЧАСТЬ 2)

Чаще всего мы сталкиваемся с такими ситуациями, когда работодатель при проведении спецоценки пытается искусственно поднять класс вредности. Чтобы работнику сохранить компенсации, чтобы люди

### АЛЕНА ЛЫСАК

Руководитель Департамента  
дополнительного профессионального  
образования  
Клинского института  
охраны и условий труда

*Первую часть статьи читайте в номере (март, 2016) журнала «8 часов».*

просто больше получали. На самом деле эти вопросы должна решать соответствующая система премирования. А вот в отношении дополнительного отпуска и сокращенной недели, это, наверное, правильно. Откуда у нас появились эти виды компенсаций – дополнительный отпуск и сокращенная рабочая неделя? Из принципа, что самые надежные, проверенные методы защиты работника от воздействия вредных факторов – это защита временем и расстоянием. Чем меньше времени работник проводит у станка, который шумит, тем меньше вероятность того, что у него через 15-20 лет возникнет тугоухость. И чем дальше он от этого станка, тем менее вероятность возникновения профзаболевания. И с этой точки зрения эти виды компенсаций – дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день – имеют абсолютно обоснованную логику.



## КОМПЕНСАЦИИ ПРОТИВ НАЛОГОВ

Как мы знаем, работодатель с зарплаты каждого работника платит порядка **30%** с лишним отчислений в государственные фонды – в Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования и в Фонд социального страхования. В **90-е** годы эти **30%** брались только с оклада, но не с премий. В середине **90-х** был прецедент: работодатели создавали ситуации, когда, условно говоря, из **100** рублей дохода работника **10** рублей оформлялись как оклад, а **90** – переводились в компенсационную часть. Соответственно, **30%** отчислялись только с **10** рублей. На эту тему были судебные разбирательства с довольно крупными холдингами, когда Федеральная налоговая служба выдвигала свои претензии. И чтобы предотвратить подобные ситуации, налоговая служба, начиная с **1998** года, дала ряд разъяснений в отношении всех компенсаций – доплат, отпусков, сокращенной недели, и кроме того, медицинских осмотров (если вдруг их проводят сверх нормы), средств индивидуальной защиты, выданных сверх нормы, молока. Если все это предоставляется сверх нормы, то должно быть отнесено в состав прибыли и должно составлять налогооблагаемую базу, т.е. не может входить в себестоимость. А значит, с этих денег работодатель все равно заплатит причитающиеся проценты как налог на прибыль. Чтобы не было желания придумывать некие окольные схемы.

На сегодняшний день эта ситуация решена оптимальным способом: все денежные средства, которые получает работник, включая премии и компенсации, полностью облагаются налогом, и таким образом нет явного прессинга со стороны налоговой службы. И вот вышел федеральный закон о спецценке, следом вышли несколько разъяснений федеральной налоговой службы в отношении того, что работодатель может устанавливать повышенный размер оплаты труда, если это обосновано коллективным договором, и устанавливать повышенный дополнительный отпуск и сокращенную рабочую неделю, если это оговорено в коллективном договоре и отраслевом/межотраслевом договоре.

При этом нужно понимать, что если межотраслевого договора нет, то и механизма увеличивать компенсации нет. Яркий пример: работники локомотивных бригад всегда получали ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Сейчас эквивалентный звуковой уровень за всю рабочую смену не превышает **85** дБ, как правило, это класс **3.1**. В плане компенсаций это предусматривает только доплату, но никакого дополнительного отпуска. Однако было принято решение, что работникам будет сохранен дополнительный отпуск.

**«СЕВЕРНЫЕ» И «ОТДЕЛЬНЫЕ»**  
**«Говоря о работе в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним районах, надо вспомнить приказ № 342, который регулировал вопросы аттестации рабочих мест. В карте аттестации строка 040 предусматривала заполнение информации о «северных» надбавках и районном коэффициенте. На самом деле, непонятно, для чего это было необходимо. Сейчас от этой строки отказались, и это абсолютно правильно: работник все равно получит «северные» вне зависимости от условий труда по действующей норме, потому что есть соответствующий закон».**

И в структуре РЖД работники, занятые в локомотивных бригадах, вне зависимости от того, **3.1** у них или **3.2**, сохраняют за собой дополнительный отпуск.

### СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

И до вступления в силу закона о спецоценке наблюдалось много обращений в суды. Сам закон тоже в свое время вызвал бурю обсуждений. Как начальник Департамента дополнительного образования, я наблюдала огромное количество обращений и со стороны работодателей, и со стороны профсоюзов, желающих обучиться правильно устанавливать компенсации, правильно их проводить. Все это вызвало огромный интерес, а в отдельных случаях и споры, и конфликты. Так, в **2014** году количество самых разных судебных обращений исчисляется цифрами в **10-11** тысяч.

Но когда прокуратура обращается в связи с тем, что просто не проведена спецоценка, и принимается решение провести спецоценку – это одно. Другое дело, когда предметом обсуждения является то, что работник не получает компенсацию и хочет ее. И третье, когда работник просит не просто предоставить ему какую-то компенсацию, а просит начислить ему эту компенсацию за все прошлые годы, начиная с **2008**-го, или с того момента, как он начал работать. Если мы начинаем пересчитывать, то это огромные деньги. И подобные судебные разбирательства уже будут касаться не одного работника, а группы работников, и это достаточно серьезные трудовые споры.

«Что касается компенсаций за отдельные виды работ, тут нужно понимать, каким документом эти компенсации регламентируются. Если в документе есть фраза «при отнесении к вредным условиям труда», тогда мы связываем это со спецоценкой. А если нет упоминания «по результатам аттестации», «по результатам спецоценки», «при отнесении к вредным условиям труда» – тогда человек получает компенсации. Так, **547** постановление предусматривает отдельные компенсации в зависимости от условий труда, наличия тех или иных вредных факторов. Этих факторов может и не быть, но компенсация сохраняется».

Конечно, нужно избегать таких крайних ситуаций. Для этого нужно учиться. Сейчас достаточно много компаний проводят обучение, много на рынке достойных спикеров, лекторов, которые могут обучить дисциплине. Я всегда рекомендую обучать даже всех членов комиссий. Ведь кто такие члены комиссии по спецоценке и как раньше проводилась аттестация? Пришла аттестующая организация, провела работу, документы положили на полочку, составили коллективный договор, где прописали какие-то компенсации, слабо связанные с аттестацией, которая лежала на полке и пылилась. Сегодня же все опирается на результаты спецоценки, каждая карта – это рабочий документ. Ни одному работнику не дадут просто так компенсации, доплаты, отпуска!

С чем мы сталкиваемся, когда начинаем работать с людьми, состоящими в комиссии, но не имеющими представления об этой процедуре

или имеющими лишь поверхностное представление? Они, вроде, все делают по закону, по порядку, а после спецоценки оказываются в полной растерянности. Потому что на первоначальном этапе не знают, как объяснять работникам, которые получали компенсации, их отмену.

Задача любого работодателя, члена комиссии – уметь правильно проанализировать полученные данные спецоценки. Любой хороший эксперт может прогнозировать, понять, где могут возникнуть определенные ситуации, чтобы обсудить их уже на первых заседаниях комиссии. Не нужно оставлять это на потом, чтоб не сталкиваться с определенными проблемами. В худшем случае, это будут обращения в суды со стороны работников, хотя инициаторами могут быть и госинспекция, и профсоюзы.

### ПЕРСПЕКТИВЫ СПЕЦОЦЕНКИ

Уже подготовлен проект изменений в федеральный закон. Речь идет о нескольких десятках законодательных нормативных актов, которые регулируют вопросы особенностей проведения спецоценки, действующей методики, отчетных форм, передачи в госинспекцию и т.д. Это солидная база нормативной документации. С 2014 года была сформирована группа по мониторингу проведения специальной оценки условий труда, в Минтруде вышел соответствующий приказ. Прошло большое количество проверок тех организаций, которые осуществляют подобную услугу, и за два года со времени вступления в силу закона так или иначе сложилась определенная практика, которая позволяет сделать некоторые выводы.

Если же говорить о логике предоставления гарантий и компенсаций, то сильных изменений в ближайшее время вряд ли можно ожидать. В идеале, конечно, надо полностью уйти от списков, но сегодня в связи с нашей сложной историей мы пока не можем полностью от этого отказаться. Два последние года были достаточно сложными с точки зрения эмоциональной и социальной нагрузки. Можно говорить о каких-то поправках для отдельных категорий работников. Так, есть Постановление №290, которое говорит об отдельных группах работников. Если же говорить в целом о законе, то здесь с точки зрения компенсаций все более-менее стабильно.

Важно, главным образом, то, что с принятием закона о специальной оценке условий труда, такая сфера, как гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных условиях, стала более актуальной, востребованной. ¶

На сегодняшний день у нас имеется государственная национальная информационная система, куда передаются данные результатов СОУТ. Раньше была система ОКОНТ, куда передавались данные аттестации, за ними наблюдал только Минтруд. Сегодня к данным федеральной информационной системы привязываются и ПФР, и ФСС. Потому что в зависимости от результатов СОУТ размеры отчислений будут меняться у каждого работодателя.

# охрана труда? НЕТ, НЕ СЛЫШАЛИ!



Правительство Российской Федерации планирует упростить требования охраны труда для микро- и малого бизнеса. Чтобы понять, что именно не мешает упростить, рассмотрим, какие из ныне действующих требований Трудового кодекса, касающихся охраны труда, по тем или иным причинам малым бизнесом не соблюдаются или намеренно игнорируются самими предпринимателями.

*Кристина Фирсова*

## **Редко в какой организации малого бизнеса работа по охране труда организована на должном**

Согласно действующему законодательству проверка вновь образованного юридического лица инспектором по труду и охране труда возможна лишь по истечении трех лет со дня его регистрации. А поскольку этот срок совпадает со сроком периодичности проверки налоговой инспекции и других государственных органов, то предприниматели вместо всей этой растратной волокиты предпочитают ликвидировать одну фирму и создать на ее месте другую. Поэтому они не попадают в списки плановых проверок органов ГИТ. На такие предприятия проверка приходит только тогда, когда несчастный случай уже произошел и начинается расследование.

уровне. Особенно этим грешат микропредприятия, не имеющие как такового опасного производства, например, фирмы, занимающиеся оказанием услуг или продажами.

Основных причин такого явления две.

Первая – это недобросовестность работодателя, который попросту не считает нужным тратить на обеспечение безопасных условий труда для своих работников.

Вторая – практическое отсутствие контроля со стороны Государственной инспекции по труду.

## **ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИ ПРОВЕРКАХ**

**1.** Отсутствие аттестации и специальной оценки рабочих мест.

Согласно законодательству вновь организованное рабочее место должно пройти специальную оценку труда не позднее чем через три месяца. А затем периодичность составляет **1** раз в **5** лет. Тем не менее, многие руководители малых

предприятий пренебрегают законодательством и не проводят оценку рабочих мест, хотя сумма затрат на проведение этого мероприятия не является заоблачной. Особенно это касается микропредприятий, численность которых не более **15** человек. Плюс, как правило, на каждом предприятии больше половины всех рабочих мест – это аналогичные рабочие места, то есть оценку проводят не по количеству работников.

**2.** Отсутствие инструктажей.

Законодательство обязывает работодателя проводить с работником пять видов инструктажей: вводный, первичный, повторный, плановый и целевой. А также вести два журнала установленной формы, где фиксируется проведение этих инструктажей. На многих предприятиях, где нет человека, назначенного ответственным за охрану труда, в лучшем случае, проводится вводный инструктаж и первичный.

Отсутствие инструктажей также считается одним из основных нарушений охраны труда на предприятии. К тому же эти мероприятия не требуют от руководителя никаких финансовых затрат.

**3.** Отсутствие обучения по охране труда.

Каждый вновь принятый работник должен пройти обучение по охране труда и сдать зачет специально созданной комиссии. И если члены комиссии и руководители структурных подразделений обязаны проходить обучение в специализированных учебных заведениях, то остальные работники могут проходить его непосредственно на предприятии. Более того, для предприятий с численностью менее **25** человек разрешено давать работникам задание самостоятельно пройти это обучение, то есть, просто прочесть и выучить требования согласно утвержденной программе.

#### 4. Отсутствие стажировки.

В журнале инструктажа на рабочем месте предусмотрена графа, фиксирующая прохождение стажировки и допуск работника к самостоятельной работе. Это необходимо сделать, даже если работник пришел к работодателю, имея внушительный опыт по выполняемой работе.

#### 5. Отсутствие средств индивидуальной защиты.

Еще одна статья, тратиться на которую работодатели не хотят, хотя наименование и количество выдаваемой спецодежды и средств индивидуальной защиты для определенного списка должностей и работ определено законодательно. И если отсутствие спецодежды для продавца, стоящего за прилавком, всего лишь нарушение санитарных норм, то работа на высоте без предохранительного пояса может обернуться для монтажника тяжелыми последствиями.

#### ПОЛНЫЙ ОТКАЗ

ГРУБЕЙШЕЕ НАРУШЕНИЕ РАБОДАТЕЛЯ – ОТКАЗ ОТ ОФОРМЛЕНИЯ НЕСЧАСТНОГО СЛУЧАЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ.

Многие работодатели, не желая нести дополнительные расходы на выплаты пострадавшему работнику, вынуждают пострадавшего подписаться под тем, что полученная им травма является бытовой.

Но в настоящее время все больше и больше работников в такой ситуации обращаются в Госинспекцию и другие органы.

#### ПОКА ВСЕ ТОЛЬКО УСЛОЖНЯЕТСЯ...

По статистике, за 2015 год в России произошло 2 700 несчастных случаев на производстве, повлекших за собой тяжелые последствия. Признано, что большая часть из них произошла по вине работодателя, в одной трети случаев – из-за отсутствия на предприятии организации охраны труда.

Органы ГИТ постоянно проводят методическую работу по охране труда с руководителями малого и среднего бизнеса. В том числе и занимаются разработкой методических рекомендаций и памяток. Одна из таких рекомендаций разработана в Новосибирской инспекции по труду, в ней описан простейший алгоритм организации работы по охране труда с нуля.

С 2015 года внесены изменения в административные наказания за нарушение охраны труда на предприятии. Теперь юридическое лицо может получить штраф от 50 до 300 тыс. руб., а физическое – от 1 до 5 тыс. руб. В то время как избежать половины штрафов можно, не затрачивая никаких финансовых средств, всего лишь организовав правильное ведение документации и проведя обучение и инструктажи работников.

С 1 мая 2015 года в действие вступили новые правила по охране труда при работе на высоте, которые объединили в себе все ранее существовавшие стандарты и одновременно ужесточили требования и дали инспекторам еще один повод для проверки организаций.

И пока что это касается каждого предприятия, даже с численностью 10 человек, даже если в организации вроде бы и нет вредного производства и опасных работ. ¶

# ПРОМЭНЕРГО

Ваш проводник в мир промышленности и энергетики

*Лидер*

«ПромЭнерго Лидер» объединяет историю и современность, многопрофильные и узкоспециализированные предприятия, крупные холдинги и небольшие фирмы, руководителей и коллективы, новейшие технологии и оборудование, реализуемые и перспективные проекты.



Статья в «ПромЭнерго Лидер» — ваше информационное поле, где вы можете рассказать о развитии компании, о ее достижениях и конкурентных преимуществах, о реализованных проектах.

Телефон/факс: + 7 (343) 286-74-92  
E-mail: [promenergolider@mail.ru](mailto:promenergolider@mail.ru)  
[promenergolider.ru](http://promenergolider.ru)



## несчастный случай



Основа и движущая сила любого предприятия – работники, то есть люди. Это означает, что даже на самом современном и технически оборудованном предприятии присутствует «человеческий фактор», и не исключены ошибки, которые могут стать причиной несчастного случая на производстве.

*Кристина Фирсова*



В данной статье мы не будем останавливаться на причинах возникновения несчастных случаев на рабочем месте, связанных и не связанных с производством, а сразу перейдем к рассмотрению процедуры оформления и расследования.

Что относится к несчастным случаям на производстве и подлежит расследованию?

Несчастными случаями на производстве будут считаться все повреждения, полученные работником самостоятельно при обычных и чрезвычайных обстоятельствах или нанесенные ему другими лицами, животными, насекомыми и повлекшие за собой временную или постоянную потерю трудоспособности или летальный исход.

Получение повреждений должно произойти в определенный момент времени:

– при исполнении работником должностных обязанностей на рабочем месте, находящемся либо на территории работодателя, либо на территории, принадлежащей ему на праве аренды;

– во время служебных командировок, а также во время проезда к месту командировки и возвращения;

– во время ликвидации последствий чрезвычайных и аварийных событий при условии, что работник был привлечен согласно установленному порядку;

– во время следования на работу транспортом работодателя, а также во время поездки в рабочее время по заданию работодателя.

## ПЕРВЫЕ ДЕЙСТВИЯ ПРИ НЕСЧАСТНОМ СЛУЧАЕ

Первое, что нужно сделать при травмировании работника, – это оказать ему первую помощь и вызвать квалифицированную помощь. Если несчастный случай с летальным исходом, то нужно обязательно сообщить в правоохранительные органы.

После того, как все мероприятия по оказанию первой помощи проведены и работник доставлен в медицинское учреждение (а это нужно сделать обязательно, поскольку только врач может дать заключение о тяжести травмы), нужно сообщить в соответствующие государственные органы.

Независимо от тяжести полученных работником повреждений работодатель должен в течение суток известить о случившемся в отделение Фонда социального страхования.

Исчерпывающий перечень происшествий, классифицирующихся как производственный несчастный случай, приведен в Положении об особенностях расследования несчастных случаев на производстве (Приложение №2 Постановления Минтруда России от 24.10.2002 N 73 (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».



Как правило, извещение производится после получения работником справки о тяжести повреждений. Для нетяжелых НС форма извещения не предусмотрена. Для всех остальных есть стандартный бланк.

При тяжелых НС (в том числе смертельных), кроме Фонда социального страхования, нужно известить:

- ГОСИНСПЕКЦИЮ ПО ТРУДУ;
- АДМИНИСТРАЦИЮ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, К КОТОРОЙ ОТНОСИТСЯ ПРЕДПРИЯТИЕ;
- ПРОКУРАТУРУ;
- ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ОРГАН ОБЪЕДИНЕНИЙ ПРОФСОЮЗОВ.

## ЛЕГКИЕ НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ

Производственные несчастные случаи классифицируются как легкие, если по заключению работника медицинского учреждения травма, полученная работником или работниками, относится к легкой. Если же один из работников при групповом случае получает тяжелую травму, то случай полностью считается тяжелым.

Порядок расследования:

1. Создание комиссии для проведения расследования произошедшего. Комиссия создается приказом организации. В состав комиссии должно входить нечетное количество человек. Как правило, сюда включают специалиста по охране труда, главного инженера, главного энергетика. Также в комиссию включают представителя трудового коллектива, либо члена профсоюза, либо уполномоченного по охране труда. Непосредственного руководителя сотрудника, с которым произошел несчастный случай, в число членов комиссии лучше не привлекать. Расследование должно быть произведено в течение трех дней.

2. Комиссия проводит опрос пострадавшего, который фиксируется в протоколе опроса пострадавшего, форма которого утверждена положением. При составлении протокола особое внимание нужно уделить обстоятельствам произошедшего несчастного случая. Для составления данного документа не нужно ждать появления работника на рабочем месте.



3. Опрашиваются все очевидцы произошедшего, на каждого из них составляется отдельный протокол опроса очевидца, который также имеет определенную форму.

4. Составляется акт осмотра места происшествия (форма определена Положением), в которой фиксируются все детали места, где произошел несчастный случай: местоположение, температура, наличие освещения, влажность и т.д. Чем тщательнее будет проведен осмотр, тем меньше вопросов затем возникнет у работников соцстраха.

5. В зависимости от специфики произошедшего случая собираются остальные документы. Это может быть карта специальной оценки условий рабочего места, копии журналов инструктажей, результаты периодических медицинских осмотров, карточки учета СИЗ.

6. После сбора документов комиссия выносит заключения о принадлежности несчастного случая и о степени виновности должностных лиц.

7. После заключения о принадлежности случая составляется акт. Если случай относится к производственному, он оформляется актом формы Н-1, в остальных случаях вышеуказанная форма не является обязательной, можно ограничиться обычной формой акта (форма Ф-4). Акт составляется в двух экземплярах, которые подписывают все члены комиссии.

8. После окончания расследования один экземпляр акта вместе с копиями всех остальных документов

По данным Федеральной службы по труду и занятости, за период с января по сентябрь 2015 г. в России от несчастных случаев на производстве пострадали 5690 чел., каждый третий из всех чрезвычайных происшествий закончился смертельным исходом.



нужно предоставить в отделение Фонда социального страхования в течение трех рабочих дней. Копия акта направляется пострадавшему работнику. 9. После окончания периода нетрудоспособности пострадавшего в соцстрах направляются сведения о последствиях, оформленные в виде формы №8, утвержденной Положением.

### РАССЛЕДОВАНИЕ ТЯЖЕЛЫХ И СМЕРТЕЛЬНЫХ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

Расследование случаев, относящихся к тяжелым, проводится при участии представителя трудовой инспекции, он является председателем комиссии, представителя соцстраха, администрации и профсоюза.

1. Через некоторое время после отправки извещения во все необходимые органы нужно дополнительно связаться с трудовой инспекцией и соцстрахом и уточнить информацию о том, кто из представителей данной организации будет участвовать в комиссии. Это нужно для составления приказа. На расследование этой категории несчастных случаев отводится срок **15** дней, который может быть продлен по решению председателя комиссии (инспектора по труду), но не более чем еще на **15** дней. В некоторых законодательных актах можно уви-

деть сроки отличные, но поскольку ТК РФ является приоритетным источником, то нужно руководствоваться этими сроками. Этому же мнению придерживается и **Владимир Васильевич Архипов**, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Академии труда и социальных отношений (статья «Несчастный случай на производстве и профзаболевания: сроки расследования», «Справочник кадровика»).

**2.** Опрос пострадавшего или пострадавших. Протокол опроса составляется на каждого работника.

**3.** Опрос свидетелей и оформление протокола опроса очевидцев.

**4.** Составление протокола осмотра места происшествия. В тяжелых и смертельных случаях нужно проводить осмотр места еще более тщательно, фиксируя все до мелочей.

**5.** Сбор остальных документов. В обязательном порядке должна быть карта аттестации или специальной оценки рабочего места, сертификаты на все оборудование, которым пользовался работник. Документ о наличии у него средств индивидуальной защиты и спецодежды, – все должно быть сертифицированным и поверенным. Зафиксированные документально факты периодических, предрейсовых и предсменных медицинских осмотров.

**6.** Получение заключения о смерти. По действующему законодательству получить этот документ может только представитель трудовой инспекции, поэтому запрос отправляется за его подписью.

**7.** Комиссия рассматривает все собранные документы и выносит решение о характере несчастного случая. Если он относится к производственному, то оформляется Акт Н-1, при наличии нескольких пострадавших акт составляется на каждого отдельно. Если случай не связан с производством составляется обычный акт (формы Ф-4), утвержденный приказом Минтруда от **20.02.2015** №103н. Хотя в Положении этого не указано, но существующая практика сложилась именно таким образом. Это же советует и **Ксения Сладкова**, эксперт журнала «Охрана труда: просто и понятно» в своей статье: «Как расследуют и оформляют несчастные случаи не связанные с производством» (8/2014).

Если несчастный случай произошел с сотрудником в командировке, то расследование проводится организацией, в которую он был командирован, и наоборот. Как правило, именно во время расследования выявляются нарушения в соблюдении законодательства об охране труда, и тогда вина работодателя увеличивается. Для того чтобы не оказаться в подобной ситуации и максимально обезопасить своих сотрудников, работодатель должен уделять процессу организации охраны труда не меньше внимания, чем производству.

21 АПРЕЛЯ НА ПЛОЩАДКЕ  
ВСЕРОССИЙСКОЙ НЕДЕЛИ  
ОХРАНЫ ТРУДА В СОЧИ  
ПРОЙДЕТ КРУГЛЫЙ СТОЛ  
«ПРАКТИКА ПРОВЕДЕНИЯ  
РАССЛЕДОВАНИЯ  
НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА  
ПРОИЗВОДСТВЕ. АНАЛИЗ  
ПРАКТИКИ, РЕКОМЕНДАЦИИ  
РАБОТОДАТЕЛЮ».

Все акты составляются в 4 экземплярах, на которых расписываются все члены комиссии.

8. После окончания расследования формируется, как минимум 4 экземпляра дела о расследовании. Первый остается у работодателя, а оставшиеся экземпляры в 3-дневный срок направляются в прокуратуру, соцстрах и трудовую инспекцию.

#### Нюансы при расследовании

1. Вне зависимости от тяжести случая запросите в медицинском учреждении освидетельствование работника на предмет алкогольного опьянения.

2. Непредоставление извещения о произошедшем несчастном случае в течение 24 часов с момента происшествия или получения заключения о тяжести может быть расценено как сокрытие и грозит работодателю серьезным штрафом.

3. Если расследование будет производиться с участием представителя трудовой инспекции, то постарайтесь привести всю документацию в порядок.

Если в ходе расследования инспектор обнаружит нарушения в ведении документации или неисполнение законодательства, он вправе наложить штраф, даже если случай будет квалифицирован как не связанный с производством и вины работодателя не будет обнаружено.

4. Будьте готовы к тому, что прокуратура может прислать требование об устранении выявленных нарушений и дисциплинарном наказании виновных лиц.

5. Комиссии представляются только оригиналы всех документов, затем они копируются и заверяются.

Если несчастный случай произошел с сотрудником в командировке, то расследование проводится организацией, в которую он был командирован, и наоборот.

Как правило, именно во время расследования выявляются нарушения в соблюдении законодательства об охране труда, и тогда вина работодателя увеличивается. Для того чтобы не оказаться в подобной ситуации и максимально обезопасить своих сотрудников, работодатель должен уделять процессу организации охраны труда не меньше внимания, чем производству. ¶



Новости и события в отрасли.  
Новейшие технологии  
и оборудование.  
Сырье, материалы, готовая  
продукция.  
Интервью с профессионалами.  
Обзоры международных  
и российских выставок.  
Модная индустрия.  
Об этом и о многом другом читайте



ЛЕГКАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ

# КУРЬЕР

Е Ж Е М Е С Я Ч Н Ы Й   Ж У Р Н А Л

+7 812 380-9475, 764-5529  
info@lp-magazine.ru

[www.lp-magazine.ru](http://www.lp-magazine.ru)



# стресс как «АРОМАТ И ВКУС ЖИЗНИ»

Еще на этапе подготовки ВНОТ-2015, общаясь с прессой и компаниями-участниками, мы столкнулись с пониманием того факта, что в нашей стране охрана труда ассоциируется исключительно с работниками индустриальных заводских организаций с вредным производством.

*Светлана Мальцева*





**Инженеры и многие специалисты энергетических и нефтяных компаний знакомы с нормативами не понаслышке, и конечно, с радостью восприняли идею проведения первого по своим масштабам проекта именно в сфере охраны труда.** В остальном, многие российские компании с привычным офисным укладом жизни не готовы были тогда, как не готовы и год спустя, вести обсуждения по данной проблематике. Уже не говоря о медицинских нормах обустройства офисов и профпатологиях – эти темы в компаниях часто забывают, ссылаясь на непопулярность самой проблематики.

### РАЗЪЕЗДНАЯ РАБОТА

Европейский суд постановил, что «поездка от одного места исполнения работ на другое является трудом, а время, потраченное на поездку до и от места выполнения работ, должно считаться рабочим временем».

Считается, что правовой и законодательный аспекты живут своей особой жизнью; и вполне естественно, что темы по вопросам пенсионной реформы волнуют общественность куда больше. В то время как на чаше весов всегда находится чья-то жизнь.

Нельзя сказать, что мы, как работники коммуникационного агентства, были удивлены. Нам, как и коллегам-журналистам, не привыкать. К слову, насколько часто приходится сталкиваться с вопросами охраны труда, когда речь идет о профессиях, относящихся к типу творческих: журналисты, специалисты по связям с общественностью? А ведь, по большому счету, это информационные профессии. Как работает охрана труда в этих случаях и существуют ли в принципе нормативы для этих категорий?

Давайте рассмотрим некоторые факты, чтобы понять парадигматику состояния охраны труда и его развития, когда речь заходит именно о таких профессиях. Когда



да начинаешь прорабатывать этот вопрос самостоятельно, наталкиваешься на интересные факты, или, лучше сказать, на их отсутствие.

## ОТСУТСТВУЮЩИЕ ФАКТЫ

Работа специалистов PR-индустрии относится к числу наименее изученных с точки зрения охраны и безопасности труда. Безусловно, риски профзаболеваний налицо: ненормированный рабочий день, часто практически круглосуточный характер работы, высокая стрессовость, режим многозадачности и огромный поток коммуникаций (и устных, и письменных). Совсем недавно **РАСО** (Российская организация по связям с общественностью) стала внедрять новый профессиональный стандарт PR-специалиста. На первый взгляд, дело масштабное и трудноподъемное, но благодарное, на взгляд всех представителей данной профессии. Аналогично можно утверждать, что вопросы ОТ и СОУТ в профессии PR-специалиста совершенно не раскрыты.

Об охране труда промоутеров тоже никому ничего неизвестно. Нет нормативных документов, хотя риски, опять же, очевидны:

воздействие негативных природных факторов (часто промоутеры работают под открытым небом), возможность нападений. Как проводить СОУТ при такой работе, неясно.

Охрана труда при работе специалистов на выставках, которым угрожает обрушение ненадежных конструкций, не говоря уже о нарушениях пожарной безопасности в выставочных павильонах, также под большим вопросом.

Ранее Минтрудом России были разработаны Межотраслевые правила по охране труда, типовые инструкции и другие нормативные правовые акты, регламентирующие особенности охраны труда работников. Работников многих информационных профессий нигде не указали. То есть, нет никаких федеральных документов подобного плана, хотя необходимость в них есть, в особенности при разработке локальных нормативных актов.

## СТРЕСС И ДРУГИЕ НЕПРИЯТНОСТИ

Основной круг тем, в рамках которых отсутствует проработка по ОТ и СОУТ для специалистов информационных профессий, таков:

Тема стресса. Интенсивность умственной деятельности в процессе подготовки и сбора информации, оперативность обработки уже полученной ин-

Всемирная организация здравоохранения уже давно отнесла стресс к наиболее распространенным и тяжелым заболеваниям человека в XXI веке. В России, согласно аналитическим данным, каждый третий сотрудник хотя бы раз в неделю испытывает сильный стресс, а 13% – практически ежедневно. Более 90% работников признают, что их психологическое состояние определяют именно результаты работы, а не внутренние ресурсы, такие как, например, уверенность в своих силах.



В США 20% потерь, связанных с текучестью кадров, прогулами, падением производительности труда порождены профессиональными неврозами и стрессами. Американцы приводят сумму ущерба от стрессовых факторов: \$500 млн в год.

формации, – все эти факторы оказывают непосредственное влияние на здоровье человека. По степени интенсивности такой работы индустрии занимают первые позиции. Нам часто необходимо работать в выходные и праздничные дни, по ночам, в условиях дэдлайнов, в экстремальных условиях, но при этом ТК РФ никак не регламентирует социальную защиту людей, подверженных такого рода факторам.

В рамках Первой Всероссийской Недели охраны труда в апреле 2015 года проводилась панельная дискуссия «Безопасность современного офиса», аналогичное мероприятие пройдет и в этом году, 21 апреля. На нем будут рассматриваться, в частности, психологические факторы риска, которому в наше время подвержены многие офисные работники. Загвоздка в том, что границы стрессового воздействия чаще всего выходят далеко за пределы офиса.

#### БЕЗ ОХРАНЫ

По данным «Союза журналистов России», с начала 1990-х гг. в нашей стране погибло более 300 журналистов. Из них 37 человек – при несчастных случаях на работе. И далеко не в каждом случае это была работа в горячих точках.

Тема социальной незащищенности. Вопросы правовой и социальной защиты работников СМИ, установления для них государственных гарантий трудовых прав и свобод, создания благоприятных условий труда отражены недостаточно. Мы не будем обсуждать здесь формулировку понятий «журналист». Возьмем Закон о СМИ. Факт в том, что наиболее часто журналисты погибают или получают увечья в результате криминальных проявлений за пределами офиса издательства. И совершенно неясно, как доказать, что причина нападения – именно профессиональная деятельность журналистов. Одновременно с этим, в других законодательных актах не раскрыт термин «*профессиональная деятельность*», разъездной характер которой существует у работников СМИ и PR. Значит, мы не можем отнести происшествия не на рабочем месте к разряду несчастных случаев на производстве. Механизмы определения профессионального риска также отсутствуют.

Как организаторы Недели охраны труда мы открыты к обсуждению темы безопасности работников медиаиндустрии на форуме 2016 г.

В сентябрьском интервью «Пятому каналу» заместитель главы Минтруда Любовь Ельцова назвала профессии будущего, среди которых ключевую роль на рынке играют программисты, разработчики мультимедийных приложений, дизайнеры. О нормах ОТ для специалистов данной сферы также придется говорить весьма приблизительно. Хотя все мы знаем, какие замечательные офисные условия создают для своих работников такие компании, как «YANDEX» и «MAIL.RU».

По СОУТ также остаются вопросы. В мониторинге ФГБУ «Научно-исследовательский институт медицины труда» РАМН указывается, что в настоящее время нет научных исследований по определению негативных факторов, влияющих на состояние здоровья и продолжительность жизни работников по связям с общественностью и журналистов. Деятельность нашего персонала отнесена к 1-му, самому низкому классу профессионального риска. Что касается темы нормативного регулирования трудовых прав профессионалов на международном уровне: в этой сфере есть ряд международных документов. Но утверждены они не МОТ, а другими международными организациями. Эти документы носят рекомендательный характер. Было бы целесообразно, чтобы мы в этом году все вместе, совместно с МОТ, подготовили проект нормативного документа по защите прав работников СМИ, PR-специалистов и других категорий так называемых творческих/информационных профессий. ¶

[www.hh.ru](http://www.hh.ru)

hh  
HeadHunter

**РАБОТА  
НАЙДЕТСЯ  
ДЛЯ КАЖДОГО**

Более 300 000 вакансий  
Более 510 000 работодателей

# профстандарты: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Не так давно в наш обиход вошло такое понятие, как профессиональный стандарт. К началу 2016 года в РФ было разработано более 800 профстандартов, из них 500 документов введены в действие. Всего к концу 2018 года планируется утвердить 1500 профессиональных стандартов.

**Требования каких профессиональных стандартов становятся обязательными?** Как организовать обучение персонала и обеспечить соответствие руководителей и специалистов установленным требованиям? Какие санкции грозят работодателю в случае несоблюдения положений профессиональных стандартов? Можно ли уволить работника в случае, если уровень его квалификации идет в разрез с профессиональным стандартом?

Все эти вопросы будут подробно обсуждаться 21 апреля в Сочи в рамках Всероссийской Недели охраны труда. В некоторые подробности проблематики нас посвятила спикер Недели **Алена Лысак**, руководитель департамента дополнительного профессионального образования Клинского института охраны и условий труда.



Давайте начнем с главного – что такое профессиональный стандарт. Определение профессионального стандарта содержится в ч. 1 ст. 191 Трудового кодекса, где профессиональный стандарт определяется как характеристика квалификации, необходимой работнику для выполнения его профессиональной деятельности.

Немного предыстории, откуда возник этот вопрос и почему вызывает такой интерес. Тема к нам пришла из Европы, это один из тех механизмов, которые мы перенимаем из Европы в части квалификации персонала. Ни для кого не секрет, что сегодня у нас, по данным Росстата, порядка 60% работников работают не по той специальности, по которой они получали свое основное профессиональное образование. И законно встал вопрос, что если уж ты занимаешься определенной работой, то должен обладать соответствующими спецификациями, соответствовать определенным требованиям.

Профессиональные стандарты разрабатываются как для рабочих профессий, так и для руководителей и служащих. На

сегодняшний день утверждено уже более 500 профессиональных стандартов, большое их количество находится в стадии разработки, согласования, утверждения. Ожидается, что к концу 2018 г. в России будут действовать около 1500 профессиональных стандартов. На самом деле здесь можно говорить о некоем перегибе, потому что в европейской модели количество профессий составляет порядка 200-300. Но мы решили учитывать все разнообразие профессий, от уборщиц до руководителей предприятий.

Может возникнуть вопрос, зачем понадобилось разрабатывать профессиональные стандарты, если есть квалификационные

С 1 июля 2016 г. профессиональные стандарты становятся обязательными в части квалификационных требований. В каждом профессиональном стандарте содержатся квалификационные требования к работнику, а также перечислены трудовые функции, которые он должен осуществлять, перечислены необходимые знания, умения, которыми должен обладать сотрудник для выполнения своей деятельности. К квалификационным требованиям могут относиться, например, высшее образование или среднее профессиональное. Альтернативой профобразованию может быть профессиональная переподготовка. К квалификационным требованиям может относиться и опыт работы.

В европейской модели количество профессий составляет порядка 200-300.

справочники? Действительно, сегодня у нас действуют и ЕТКС – единые тарифно-квалификационные справочники, и ЕКС – единые квалификационные справочники. Действуют они достаточно давно, некоторые из них были недавно актуализированы, и параллельно разрабатывается большой пул профессиональных стандартов. И для некоторых профессий есть только ЕТКС и ЕКС, а для других – и ЕТКС, и профессиональные стандарты. Возникает вопрос, что важнее. При наличии двух документов необходимо пользоваться тем, который вышел в более поздний срок, то есть, более важным с юридической точки зрения будет считаться профессиональный стандарт. И если мы посмотрим по объему тех данных, которые содержатся в квалификационном справочнике и в профессиональном стандарте, то в первом изложено, что должен уметь делать работник, а второй отвечает на вопрос, как человеку выстроить свою работу таким образом, чтобы он выполнял все необходимые трудовые функции, чему он должен соответствовать, какими должен обладать знаниями, умениями, навыками, все проработано детализированно, и обобщенно указы-

► Когда мы идем к врачу, мы не задаем себе вопроса, идти ли к врачу с медобразованием либо без соответствующего образования? То же самое относится и к работникам иных профессий. Например, я работодатель и вряд ли я захочу себе специалиста по охране труда, который не соответствует квалификации. Ведь он может не выполнить свои профессиональные обязанности либо неправильно выполнить, что может привести к негативным последствиям.

В справочнике описание для специалиста по охране труда занимает семь страниц, а в профстандарте – более 20-ти.

заны трудовые функции, базовый квалификационный разряд и т.д. Это более проработанный документ, содержащий большее количество данных. Возвращаясь к вопросу обязательности, можно говорить о том, что при наличии нескольких трудовых функций не обязательно, чтобы один работник закрывал все функции. Это может быть распределение обязанностей между разными сотрудниками отдела. Каким образом еще применяется профессиональный стандарт на практике? Ну, зачем нам знать квалификацию человека? Наверное, для подбора персонала. И для вопросов, связанных с оплатой труда, – специалисты с более высоким квалификационным уровнем однозначно должны получать большую зарплату. Также, когда у нас возникает вопрос о необходимости сокращения или увольнения работника, поднимаем вопрос квалификации. Например, у вас в отделе работают три человека, а вам надо сократить отдел до одного сотрудника, и прежде всего необходимо смотреть на такие показатели, как производительность труда и квалификация. А потом уже другие критерии рассматриваются. Не могу сказать, что тема новая, просто о ней сейчас очень активно заговорили, а в настоящее время уже формируется соответствующая





судебная практика, и мы видим большое количество судебных решений различных субстанций, связанных с вопросами квалификации из разряда, когда сотрудник 7-го квалификационного уровня получает меньше, чем его коллега 6 квалификационного уровня в другом подразделении. Он обращается в суд по этому поводу и выигрывает.

У нас есть документ, который регулирует квалификационные уровни. Их всего 9, но в текущих разработанных профессиональных стандартах мы пока видим только 8. И чаще всего градация следующая: с 1 по 4-й – это рабочие профессии, 4-5-й уровни – это мастера-бригадиры, с 5 по 7-й – различного рода специалисты, 7-8-й уровни – в большей степени, руководители.

Многие считают, что зависимость оплаты труда от уровня квалификации, а ранее от разрядов, касается только госслужащих, сотрудников госучреждений. На самом деле у нас в ст. 37 Конституции РФ говорится, что каждый работник имеет право на труд без какой бы то ни было дискриминации, в зависимости от своих

**Если вы сократите сотрудника с самой высокой квалификацией, то суд признает решение неправомерным.**

возможностей, квалификационных уровней и т.д. И есть ряд статей Трудового кодекса, в том числе ст. 132 и другие, которые говорят о взаимосвязи уровня оплаты труда и квалификации. В рамках каждой отдельной организации это должно соблюдаться. Иногда при отсутствии высшего образования или среднего профессионального образования по необходимой специальности представляют в качестве альтернативного требования необходимый опыт работы. Тут тоже надо смотреть: если есть четкая формулировка «*опыт работы не менее пяти лет*», то этим можно руководствоваться. А если формулировка общая, «*достаточный опыт работы*», то вам пять лет покажется достаточным опытом, а придет госинспектор и скажет, что для него это не показатель. Я бы рекомендовала перестраховаться и там, где нет альтернатив, пройти переподготовку.

На практике очень часто встречается ситуация, когда у работника нет профильного образования, но при этом есть практический навык работы в определенной сфере. Как к нему применять профессиональный стандарт? Те руководители, специалисты, у которых нет основного образования по необходимой специальности, скорей всего, должны – и в каждом индивидуальном случае надо обращаться к тексту профессионального стандарта – проходить профессиональную переподготовку. Это некая альтернатива. Дополнительное профобразование позволяет получить знания в определенной сфере, необходимые умения и навыки.

#### ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Переподготовка и повышение квалификации – не одно и то же. Оба эти понятия отражены в федеральном законе об образовании и относятся к дополнительному профессиональному образованию. Профессиональная переподготовка – более существенное образование даже с точки зрения объема – это 250 учебных часов и более. А повышением квалификации можно считать любой семинар по утвержденной программе в объеме более 16 часов. Это, фактически, два дня занятий. А переподготовка занимает порядка двух месяцев. И это мы говорим о минимальных значениях.

Профессиональная переподготовка направлена на получение неких новых знаний и умений по новой для человека специальности. А повышение квалификации подразумевает, что у человека есть уже эта специальность, но так как общество не стоит на месте, появляются новые документы, новый опыт, новая

практика, появляется необходимость актуализировать или увеличить свой объем знаний в рамках имеющейся у работника специальности. Еще одно отличие состоит в том документе, который получает человек по завершении обучения. Если это профессиональная переподготовка, то слушатель получает диплом, а при повышении квалификации – удостоверение.

Предположим, в результате проверки или по решению руководителя принято решение, что работнику нужна переподготовка. Кто должен за нее платить? В Трудовом кодексе не говорится, что



**ЗАО Редакция журнала**

**«Охрана труда и социальное страхование»**

117393 г. Москва, ул. Гарибальди, д. 24, корп. 3

Тел./факс: +7 (499) 120-25-31, 120-20-92

E-mail: [ohranatruda@umail.ru](mailto:ohranatruda@umail.ru)

## В МИРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

*Материалы публикуемые в наших журналах полезны в повседневной работе руководителям предприятий, специалистам по охране труда и всем работающим людям в регионах России и странах ближнего зарубежья.*

В редакции издаются журналы:



**Охрана труда  
и социальное  
страхование**



**Библиотека  
инженера  
по охране труда**



**Охрана труда.  
Практикум**



**Приложение  
к журналу  
«Библиотека  
инженера  
по охране труда»**

Подписаться на журналы можно в любом почтовом отделении связи.

Информация о подписных индексах размещена в каталогах:

Агентство «Роспечать», Агентство «Книга-Сервис»

в объединенном каталоге «Пресса России»,

Межрегиональное агентство подписки. Каталог российской прессы «Почта России».

**Льготная подписка в редакции: [o.podpiski@yandex.ru](mailto:o.podpiski@yandex.ru)**

**Подписка на электронную версию: [otissfadeev@yandex.ru](mailto:otissfadeev@yandex.ru)**

**Подробная информация на сайте: [www.otiss.ru](http://www.otiss.ru)**

работодатель обязан послать сотрудника на переподготовку. Говорится, что работодатель определяет необходимость в повышении квалификации работника либо в прохождении им профессиональной переподготовки. А далее уже может за это заплатить сам работодатель, если у него есть средства и желание. Может заплатить и работник. Для чего работнику это нужно? Когда он хочет быть более конкурентоспособным, иметь конкурентные преимущества на рынке труда. Как один из учебных центров, мы видим в числе наших обучающихся и специалистов, за которых платят юридические лица, и физические лица к нам обращаются, зная ситуацию и понимая, что на рынке они не будут иметь никаких преимуществ, если не будут совершенствовать квалификацию.

В итоге квалификация работника определена теми данными, которые указаны в дипломе и других документах, выданных образовательными учреждениями. Но тут часто встает вопрос, связанный с тем, что диплом может быть приобретен нечестным способом, куплен, либо человек действительно обучался, получил диплом на законных основаниях, но само качество образования было низким. И в этом случае знания, умения, навыки человека будут недостаточными. Поэтому встает вопрос об оценке квалификации. Эта процедура не является обязательной. Она проводится, когда определяется необходимость сокращения, увольнения работника в связи с несоответствием квалификационным характеристикам и т.д. Или, опять же, когда мы принимаем на

**В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ РАЗРАБОТАН ЗАКОНПРОЕКТ О НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИИ, СОГЛАСНО КОТОРОМУ БУДУТ СФОРМИРОВАНЫ ЦЕНТРЫ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ, КУДА РАБОТНИК МОЖЕТ ПОЙТИ САМ ЛИБО МОЖЕТ БЫТЬ НАПРАВЛЕН РАБОТОДАТЕЛЕМ, ЧТОБЫ ПРОЙТИ ЭКЗАМЕН И ПОДТВЕРДИТЬ СВОЮ КВАЛИФИКАЦИЮ.**

работу людей и у нас есть несколько претендентов.

Работодатель может сам создать комиссию внутри своей организации для оценки квалификации работника, это альтернативный вариант. Но тут очень много подводных камней. Во-первых, кого включить в состав такой комиссии? Например, будем оценивать программиста. Представителей каких структурных подразделений возьмем в комиссию? Программиста могут оценить только программисты. Руководителя IT-департамента мы взять не можем, потому что он лицо заинтересованное. И так по многим другим моментам. Если работодатель сам решается на такую процедуру, то велик риск, что он что-то сделает неправильно и потом работник сможет оспорить эту оценку в суде. Именно с этой целью будут формироваться независимые центры оценки квалификации, куда работника будут направлять, либо он по собственной инициативе сможет пойти и подтвердить собственную квалификацию. Данные о квалификации будут занесены в единый реестр и будут доступны для работодателей, в том числе. ¶

**Fleming.**

10<sup>th</sup>

# HSE

## Excellence Europe

17 - 18 Мая 2016

The Westin Grand Hotel  
Франкфурт, Германия



**Расширяя горизонты:  
всеобщее главенство HSE**

О недавно вступивших в силу изменениях и направлениях дальнейшего совершенствования законодательства в сфере охраны труда рассказывает вице-президент Ассоциации «ЭТАЛОН» Владимир Савинов.

## НОРМЫ И ПРАВО в охране труда



Хотелось бы начать с того, насколько велика роль нормативов в сфере охраны труда. Охрана труда – это, пожалуй, то направление деятельности организации, которое имеет больше всего нормативов. По

оценкам специалистов, в этой сфере действуют от 9 до 11 ты-

сяч нормативов, до сих пор никто точно подсчитать не может. Это обусловлено тем, что охрана труда – это целая система сохранения жизни, здоровья на предприятии, которая включает в себя комплекс разнообразных мероприятий – организационно-технических, санитарно-гигиенических, и т.д. И каждая область регулируется большим количеством нормативов.

В области охраны труда нормативы, пожалуй, играют главенствующую роль, поскольку они определяют порядок действия служб, руководства, органов надзора и контроля, которые наказывают за несоблюдение этих нормативов. Поэтому одна из основных обязанностей работодателя в области охраны труда – это как раз соблюдать эти нормативы.

### САВИНОВ ВЛАДИМИР ВЕНИАМИНОВИЧ

Вице-президент Межрегиональной Ассоциации содействия обеспечению безопасных условий труда «ЭТАЛОН».

Член рабочей группы Минтруда России по разработке законопроекта о специальной оценке условий труда.

Член Общественного совета по аккредитации при Минэкономразвития России.

Второй момент. В Трудовом кодексе есть отдельная строка, отдельное определение – «*государственные нормативные требования охраны труда*». Есть специальное постановление Правительства о государственных нормативных требованиях охраны труда, где очень четко перечисляются те нормативные акты, которые содержат эти государственные нормативные требования охраны труда. Почему? Потому что именно за несоблюдение этих требований следует уголовная ответственность, административная ответственность. Не вообще всех требований, а именно государственных нормативных требований охраны труда.

Второй момент. Работодатель обязан обеспечить наличие у себя в организации всего комплекта нормативно-правовых актов по профилю деятельности предприятия. Не по желанию, не в порядке необязательного вечернего чтения, а иметь перед глазами полный комплект всех нормативов, которые действуют на этом предприятии, должен быть в живом виде на предприятии. И работодатель обязан предоставить работникам право, дать им возможность ознакомиться с этими нормативными документами.

И третий момент. Любое предприятие, в соответствии с Трудовым кодексом, имеет большой массив данных, так называемых локальных правовых актов, – это инструкции, положения, порядок предоставления молока, порядок выдачи спецодежды и т.д. Все это входит в единую систему нормативно-правовых актов. Их соблюдение контролируют органы надзора, поэтому здравомыслящие, нормальные работодатели, специалисты по охране труда очень уважают саму проблематику охраны труда, следят за ними, выполняют их требования, проводят обучение и т.д.

## СОВРЕМЕННЫЙ ЭТАП

Личный опыт не всегда показателен в данной ситуации, но я в области охраны труда работаю лет 20, и на моей памяти не было такого периода, когда бы так динамично менялось законодательство. Оно всегда развивалось, естественно, что-то устаревало, что-то изменяли, но то, что произошло за последние года полтора-два, и то, что нас в ближайшее время ждет, это, по большому счету, настоящая революция в нормативном обеспечении. Такое ощущение, что все, что можно было изменить, изменили, а что еще не успели, то готовится уже сегодня, на подходе целый пакет нор-

«По моим оценкам, эта отрасль по количеству нормативов многократно превышает любую, будь то финансисты со своим сложным налоговым законодательством или делопроизводство, где есть порядка двух-трех десятков инструкций и все. Счет в нашем массиве 9, 11, 12 тысяч, как называют специалисты, и работодателю надо быть в курсе, следить за этими нормативами, следить, насколько они актуализируются и т.д.»

мативов. Начнем с того, что изменились основы основ, что много лет действовало в РФ – это система предоставления компенсаций. Компенсация за работу во вредных условиях труда веками, что называется, строилась на списочном принципе. Хотя везде в законодательстве фраза звучит так: «за работу во вредных условиях труда», сами условия труда не интересовали никого. И в последнее время вот эта революция, о которой давно говорили, давно понимали, что это неправильно, списочный состав, она совершилась. Все компенсации предоставляются, большинство, скажем аккуратнее, сегодня не на основе списков, а за реальные условия труда.

«Если вы попали в список работников, имеющих право на молоко, вам давали молоко. Попали в список работников, имеющих право на льготную пенсию, давали льготную пенсию. Соответственно, дополнительный отпуск, профилактическое питание, повышенный размер оплаты труда. Есть списки работ, запрещающих женский труд, труд подростков».

Соответственно, появилась специальная оценка условий труда. Серьезная, мощная процедура, которая сменила в каком-то виде аттестацию рабочих мест. Но сразу хочу обратить внимание, что специальная оценка условий труда – это не новое название аттестации рабочих мест. Несмотря на внешнюю схожесть, – ряд процедур, измеряем факторы, заполняем карты спецоценки, – это принципиально другая процедура. Она определяет гораздо больше, чем определяла аттестация рабочих мест. Результаты специальной оценки условий труда теперь определяют компенсации работника. Это те вещи, которые его реально интересуют. Вот представьте,

норма по шуму 80 дБ. Будет у вас 80 дБ на вашем рабочем месте, у вас условия труда считаются нормальными, и вы не имеете права ни на дополнительный отпуск, ни на пенсию на льготных основаниях, несмотря на то что ваша профессия в списке №2. А будет 81 дБ – чуть-чуть выше уровень шума – и вы приобретаете право и на пенсию, и на дополнительный отпуск. То есть, результаты специальной оценки условий труда стали реально влиять на такие серьезные личные проблемы. Это тоже большое изменение всей нормативной базы, всего подхода, революция.

Специальная оценка сейчас только развивается. Последние данные, которые Минтруд опубликовал – только 10% рабочих мест прошло спецоценку, так что впереди нас еще ждут открытия, когда человек по результатам спецоценки лишится компенсаций или, наоборот, приобретет право на компенсацию. Это ломка старых принципов.

Очень серьезное направление, по которому меняется законодательства, – это гармонизация. Мы вступили в ВТО. Окончательно и бесповоротно. И как член международной кооперации, Россия должна гармонизированное законодательство. Потому что се-



годня вы работаете в России, завтра будете работать в Испании, потом в Германии, общие принципы должны сохраняться. У нас хорошее законодательство, в нем сохранились еще советские корни, где все тщательно прорабатывалось, институты работали. Но по ряду позиций оно отличается от, скажем, законодательства Европейского союза. И поэтому большое направление – гармонизация законодательства, которое тоже приводит к большим изменениям. Я приведу только маленький пример, на мой взгляд, показательный. У нас замечательные гигиенические требования к условиям труда женщин. Они достаточно старые, 1996 года, я убежден, что их писал джентльмен, и писал 8 марта, в тот день, когда даже не джентльмены становятся джентльменами. Какой замечательный документ! Там женщину на руках носят, куча требований, защищают права женщин, множество ограничений, которые влияют на труд женщин. И несмотря на такой замечательный документ, эти нормы противоречат, вернее, не полностью соответствуют европейским. У европейцев есть обязательная норма – работодатель обязан обеспечить возможность беременной женщине отдохнуть лежа. У нас такой нормы нет. И в процессе гармонизации, я надеюсь, у нас появится такая норма, и женщинам будет очень неплохо. И таких примеров много. Была подготовлена специальная программа Минтруда, около 800 таких нестыковок.

Но по-настоящему сравнимое с компенсациями, самое, пожалуй, большое изменение, – это возросшая административная ответственность. Долгие годы наша административная ответственность работодателя регулировалась одной статьей, 5.27 КоАП РФ, в соответствии с которой физическое лицо получало до 5 тыс. руб. штрафа, юридическое – до 50 тыс. Кому, сколько, за какое прегрешение – определял инспектор. Хотя есть совершенно другая практика. Знаете, когда ты за рулем, ремень не пристегнул – одна сумма, скорость превысил – другая и т.д. И вот мы с 2015 года перешли на этот некий гаишный принцип. Теперь все нарушения в области охраны труда дифференцированы. Отдельно выведено непроведение спецосмотры, отдельно – допуск к работе без обучения, без медосмотра, без спецодежды, отдельно выведено нарушение при оформлении договора и т.д. То есть, на каждый вид ответственности четко установлены штрафы, размеры, кто их накладывает и т.д.

«Буквально в позапрошлом году правила по охране труда имели одну структуру, они включали требования по санитарному законодательству, требования законодательства промышленной безопасности, еще целый ряд требований. Структура современных правил по охране труда изменилась. Оттуда вычищены все смежные отрасли. Все что касается санитарного законодательства, все что касается промышленной безопасности оттуда выведено, установлена новая структура».

И при этом многократно увеличены размеры этих штрафов. Именно многократно, на порядки. Скажем, отчет инспекции, который фиксирует суммы штрафов, за прошлый год и первый месяц, когда они подводят итоги за этот год, многократно возросли. Если раньше максимальная сумма была 50 тысяч, то сейчас уже и 200 тысячные штрафы на организацию встречаются. Отдельно возросли штрафы на должностных лиц, 20, 30 тысяч рублей. И второй принцип, который сейчас реализован, и это сильно отразится на работодателе: отдельно наказывается не вид нарушения, а каждый нарушитель. То есть, если вы допустили работника без обучения, то штраф будет 12 тысяч на должностное лицо. А если вы допустили всю бригаду численностью 10 человек, то эти 12 умножат на 10, и возьмут соответствующую сумму.

## СОВЕТ РАБОТОДАТЕЛЮ

Основной совет один: предупрежден, значит, вооружен. Прежде всего, нужно следить. Сейчас такой период, когда очень дина-

«У РАБОТОДАТЕЛЯ БЫЛО 22  
ОБЯЗАННОСТИ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА,  
А ГОД-ПОЛТОРА НАЗАД ПОЯВИЛАСЬ  
23-Я – ИМЕТЬ И ОБЕСПЕЧИТЬ  
ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОХРАНЫ  
ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ. И БОЛЬШОЙ  
ПАКЕТ ИЗМЕНЕНИЙ ГОТОВИТСЯ В  
СВЯЗИ С ТРЕБОВАНИЕМ ОБЕСПЕЧИТЬ  
ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ЭТОЙ СИСТЕМЫ».

мично меняется трудовое законодательство. Сегодня ошибка работодателя, который не уследил, что появилось новое требование, не обратил на это внимания, чревата очень большими материальными потерями. Я уже называл, приличные суммы. Поэтому – следить всеми доступными способами.

Государство создало отличный механизм, между прочим, у нас около трех лет действует единый федеральный портал проектов. Сегодня любое ведомство, которое существует в Российской Федерации, министерство, служба, не может выпустить документ, пока не опубликует проект на этом едином портале. Поэтому раз в неделю если работодатель заглянет на этот портал, посмотрит, какие ждут проекты, какие появились новинки,

как минимум, убьет двух зайцев – во-первых, будет знать, что готовится, какие планы, будет иметь возможность подготовиться, и второе – у него появляется возможность дать свои замечания к проекту (наприер, указать на неудачно сформулированный пункт, предложить свой вариант). Это реально работает. Я бы советовал работодателям забыть о бумажных вариантах документов, просто невозможно в сегодняшней ситуации работать с реальными документами. Вот возьмем Трудовой кодекс. Он подвергся грандиозным изменениям в 2006 году, 300 с лишним статей изменили из 424, то есть, большую часть перелопатили. Ну, казалось бы, больше нельзя. Тем не менее идет волна за волной изменений, свыше 80 статей с того времени еще изменили, последнее изменение было 30

декабря 2015 года. Если работодатель не сможет следить за этими вещами, то бесполезно. Вы купили книжечку Трудового кодекса, через две недели появится новая. Поэтому только электронные справочные базы данных годятся для работы. Они сегодня достаточно хороши, можно сравнивать, по основным документам и «Консультант Плюс», и «Гарант», и «Кодекс», – они работают. Пожалуй, на сегодня это хороший механизм, чтобы специалист по охране труда отработал эту схему. Первыми это поняли юристы, они уже давно перешли на все эти консультанты, они на бумаге не работают, потом потихонечку стали это делать и другие.

И вернемся к правилам. Сегодня вышел целый пакет новых правил по охране труда. Назову некоторые. Правила по охране труда при производстве цемента. Правила по охране труда при производстве отдельных видов пищевой продукции – еще не вступили в силу, но вот-вот вступят. Правила по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями тепловых электроустановок. Жилищно-коммунальное хозяйство, строительство, газо-сварочные работы, погрузочно-разгрузочные работы... То есть, огромный массив новых правил мелким шрифтом, которые сегодня приняты.

А если такие правила существуют, то работодатель, по умолчанию, должен о них знать. И я-то призываю, чтобы это было не просто для его эрудиции. Любой выход документа – это четкие действия для работодателя. Первое – он должен обучить своих работников новым требованиям. Он должен проинструктировать своих работников. И третий, очень важный момент, он должен пересмотреть всю свою внутреннюю документацию. Каждое предприятие имеет большой пакет инструкций, правил, положений, основанных на старых правилах. Сегодня появились новые правила – значит, новые документы, новая работа. Упустит это – он не обеспечит их выполнение. Поэтому работодатель должен об этом тоже не забывать.

Одному работодателю в такой ситуации, когда идет вал новых документов, конечно, крайне сложно. Ассоциация «ЭТАЛОН» – это специализированная ассоциация, которая объединяет специалистов по охране труда. У нас и сотрудников достаточно много, и специалисты все опытные. И мы, понимая, что нормативы все важны, очень нужны, сейчас большое внимание уделяем доведению до членов ассоциации «ЭТАЛОН» новых нормативов. Мы специально пишем комментарии по всем новым документам, проектам, рассылаем рекомендательные списки литературы по этим нормативам.

*(Продолжение – в следующем номере).* ¶

«Если работодатель не сможет следить за этими вещами, то бесполезно. Вы купили книжечку Трудового кодекса, подчеркиваете, отмечаете, – но не уследите. Через две недели появится новая редакция. Только электронные справочные базы данных годятся для работы».



**РУТА**

# ЭКСКУРСИИ

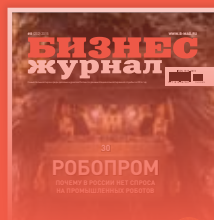
- ОЛИМПИЙСКИЙ ПАРК
- КРАСНАЯ ПОЛЯНА
- СОЧИ ПАРК
- СКАЙ ПАРК
- АБХАЗИЯ
- СОЧИ

8(862) 296-05-04  
info@rutasochi.ru  
[www.rutasochi.ru](http://www.rutasochi.ru)



WWW.B-MAG.RU

# БИЗНЕС журнал



Все способы подписки  
на печатную и цифровую версии  
журнала



16+

СВИДЕТЕЛЬСТВО О РЕГИСТРАЦИИ ПИ № ФС77-48343 ОТ 26.01.2012  
РЕКЛАМА

[b-mag.ru/go](http://b-mag.ru/go)

Пренебрежительное отношение к нормам трудового права влечет за собой чрезвычайные происшествия, нередко с летальным исходом. Выполнение мероприятий по охране труда, напротив, гарантирует сохранение здоровья работников на протяжении всей трудовой деятельности. А как говорят коллеги в рязанской госинспекции труда – еще и финансовое благополучие в пенсионном возрасте.

Екатерина Вулих

## КУЛЬТУРА – ОХРАНЫ ТРУДА



**Государственная инспекция труда в Рязанской области – территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости, осуществляющий функции по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В числе прочего, Гострудинспекция осуществляет государственный надзор**



Несчастные случаи на производстве – показатель, отражающий отношение руководства и сотрудников к трудовому законодательству в части охраны труда.

и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве. Также осуществляет надзор и контроль за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных слу-

чаев на производстве и профессиональных заболеваний, за назначением, исчислением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей. Анализирует состояния и причины производственного травматизма и разработку предложений по его профилактике, участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно. Ситуацию по производственному травматизму в регионе, заинтересованности работодателей в соблюдении ТК и некоторые другие вопросы нам прояснил заместитель главного государственного инспектора труда в Рязанской области (по охране труда) **Владимир Рыбкин**.

### КУЛЬТУРА ПРОФИЛАКТИКИ

Если брать точкой отсчета 90-е и нулевые годы, то можно с уверенностью сказать, что отношение работодателей и самих работников к Трудовому кодексу и, в частности, к

В Гострудинспекции знают абсолютно все о соблюдении и несоблюдении трудовых прав, динамике и причинах несчастных случаев.

охране труда изменилось коренным образом. Любые отношения претерпевают те или иные измене-

Наряду с тем, что каждый житель региона может задать интересующий вопрос специалисту трудовой инспекции на официальном сайте Гострудинспекции имеется специальный реестр предприятий, гарантированно соблюдающих все трудовые права сотрудников. Это такие предприятия, как ФГУП «Государственный Рязанский приборный завод», ЗАО «Русская кожа», ОАО «Рязаньоблгаз», МУП г. Рязани «Рязанская автоколонна № 1310», МП «Специализированная автобаза по уборке города Рязани» и др.





ния, это касается и правоотношений работодателей и работников. Подтверждением произошедшим изменениям в лучшую сторону является устойчивая тенденция к снижению уровня производственного травматизма.

Так, с **1 138** несчастных случаев, произошедших на производстве в **2003** году, до **268** случаев, произошедших в **2015** году. То есть, за **12** лет количество несчастных случаев снизилось в **4** с лишним раза. Та же самая тенденция к уменьшению и по профессиональным заболеваниям: с **40** случаев в **2003** году до **11** случаев в **2015** году в Рязанской области.

Взять, к примеру, данные за **3** месяца **2013** года. Общее количество несчастных случаев с тяжелыми последствиями – **8**. Среди них: **2** транспортных происшествий, **4** несчастных случая, связанных с воздействием подвижных механизмов, **1** случай воздействия электрического тока и **1** случай, связанный с противоправными действиями иных лиц.

В подавляющем большинстве вина за произошедшие несчастные случаи лежит на работодателе, но имеют место и грубые нарушения трудовой дисциплины со стороны работников, к примеру, нахождение на работе в нетрезвом виде, и как следствие – смерть от отравления этиловым спиртом.

И все же, согласно приведенным данным прослеживается устойчивая тенденция снижения количества НС на производстве. Это связано с повышением правовой грамотности работодателя и работников, повышением ответственности работодателя за нарушение правил охраны труда,

**В подавляющем большинстве случаев вина за несчастные случаи лежит на работодателе, но имеют место и грубые нарушения трудовой дисциплины со стороны работников.**

ужесточением требований при проведении НКМ.

Заинтересован ли должным образом сам работодатель в соблюдении всех пунктов ТК? Должное ли внимание уделяется в настоящее время охране труда на крупных рязанских предприятиях? Вопросы неоднозначные. В настоящее время работодатель недостаточно заинтересован в соблюдении трудового законодательства, и добиться его стремления к соблюдению трудового законодательства при существующей модели контрольно-надзорной деятельности в сфере труда невозможно. Распоряжением Правительства Российской Федерации от **05.06.2015** г. утверждена Концепция, которая ставит своей целью смещение акцента с действующей «*модели санкций*», при которой государственный контроль (надзор) в основном направлен на выявление уже совершенного нарушения и наказание за несоблюдение правил и требований, на «*модель соответствия*», в основе которой лежат упреждающие действия, ориентированные на профилактику и предупреждение нарушений и происшествий. Одной из

важнейших задач государственных инспекторов труда при переходе к «модели соответствия» должно стать содействие улучшению условий труда, информационной обеспеченности работников и работодателей, применение «культуры профилактики» на предприятиях. В основном, на крупных рязанских предприятиях ведется постоянная работа по улучшению условий охраны труда, о чем свидетельствует, как уже сказано, уменьшение количества несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями.

## НЕТ ЗАРПЛАТЫ – НЕТ РАБОТЫ

По поводу нарушений охраны труда, которые чаще всего обнаруживаются в ходе проверок Гострудинспекции в Рязанской области в части правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мероприятий можно сказать следующее.

– *Чаще всего встречается такое нарушение правовых и социально-экономических мероприятий, как невыплата заработной платы и других гарантий и компенсаций, ненадлежащее оформление трудовых договоров.*

За задержку зарплаты работодатель может быть привлечен к административной ответственности, а в ряде случаев – к уголовной ответственности.

*Нарушения организационно-технических мероприятий: в некоторых случаях значительная изношенность производственного оборудования, использование оборудования с истекшим сроком эксплуатации, недостаточное обеспечение предприятий сопроводительной документацией на оборудование. Среди нарушений лечебно-профилактических мероприятий встречаются такие, как невыполнение требований по проведению обязательных ежегодных медицинских осмотров, (предварительных, периодических), включая проверки по психиатрическому освидетельствованию, – поясняет Владимир Рыбкин.*

Согласно официальным данным, на сегодняшний день в Рязанской области три крупных пред-



приятия имеют задолженности по заработной плате перед своими сотрудниками. В связи с этим специалистам Гострудинспекции часто задают вопрос, что делать, если работодатель задерживает заработную плату. Несет ли работодатель ответственность за несвоевременную выплату заработной платы? Официальный ответ однозначен: работодатель ни по каким причинам не может задерживать заработную плату своим сотрудникам. Отсутствие денег у организации, задержка оплаты услуг организации от ее клиентов ни в коей мере не может являться оправданием задержки заработной платы сотрудникам организации. Если работодатель задерживает выплату заработной платы на срок более **15** дней, то работник вправе приостановить работу (за исключением некоторых случаев) на весь период задержки, письменно уведомив об этом работодателя. За задержку выплаты зарплаты по любым причинам работодатель обязан выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) в размере не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центробанка РФ (она составляет **8,25%** годовых) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки. Работодатель, а также руководитель или другое ответственное лицо организации за задержку зарплаты могут быть привлечены к административной ответственности. В ряде случаев индивидуальный предприниматель, руководитель или другое ответственное лицо организации за задержку зарплаты могут быть привлечены к уголовной ответственности. Работник при задержке заработной платы за защитой своих прав вправе обратиться в территориальный орган Роструда – государственную инспекцию труда (в том числе через официальный сайт Гострудинспекции Рязанской области), а также в суд.

РЕЕСТР ДОБРОСОВЕСТНЫХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ находится в открытом доступе на сайте ведомства, его может изучить любой желающий. ПЕРЕД УСТРОЙСТВОМ на новое место работы не лишним будет заглянуть и в СПИСОК НЕДОБРОСОВЕСТНЫХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ – он также открыт для любого посетителя сайта. В настоящее время в списке значится **8** предприятий региона.

## «СЕРАЯ» ЗАРПЛАТА – ЖИЗНЬ БЕЗ БУДУЩЕГО

В Рязанской области наблюдаются единичные случаи, когда несчастный случай происходит с человеком, с которым не заключен трудовой договор. К примеру, в **2015** году произошел несчастный случай со смертельным исходом с гражданином, оказывавшим услуги по гражданско-правовому договору. Данный несчастный случай не является производственным, поскольку взаимоотношения сторон не подпадают под действие трудового законодательства. Здесь нелишним будет напомнить, чем чревата трудовая деятельность без оформления надлежащего трудового договора и записи в трудовой книжке. В первую очередь, это является нарушением требований трудового законодательства (Глава **11** Трудового кодекса РФ), влекущим нару-

шение прав работников. Работа по «серым» схемам – жизнь без будущего.

Трудовая деятельность без трудового договора, по сути, делает работника беззащитным перед работодателем в случае нарушения его трудовых прав. В таких случаях, прежде чем защитить конкретное нарушенное право работника, необходимо доказать сам факт наличия трудовых отношений между работником и работодателем, что сделать в отсутствия трудового договора крайне сложно. Проблема здесь может заключаться в том, что работодатель может заявить либо о том, что данный работник у него никогда не работал (особенно если нет свидетелей данной трудовой деятельности), либо работал, но не по трудовому, а по гражданско-правовому договору (например, по договору подряда).

В случае невыплаты заработной платы, необоснованного наложения дисциплинарного взыскания, увольнения либо иного нарушения трудовых прав работника, трудящегося без трудового договора, защитить его права возможно только после того, как будет установлен сам факт наличия трудовых отношений. С одной стороны, данный факт может подтвердить сам работодатель, а в случае отказа – в большинстве своем, только в судебном порядке.

Помимо вышеуказанного к негативным последствиям трудовой деятельности без трудового договора относится ущемление пенсионных прав работника. При осуществлении трудовой деятельности, как без трудового договора, так и без гражданско-правового договора, работодатель (заказчик услуг) не осуществляет перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд РФ на формирование расчетного капитала, размер которого будет в будущем определять и размер пенсии работника.

Трудовая деятельность без трудового договора, по сути, делает работника беззащитным перед работодателем в случае нарушения его трудовых прав.

### «ВРЕДНОСТЬ» И СОУТ

Еще один вопрос, который наиболее часто задают нашим специалистам, касается специальной оценки условий труда на рабочих местах. В частности, спрашивают, почему многие «вредные» работы (к при-

Статистика несчастных случаев на производстве за последние 3 года также указывает на то, что имеется тенденция к уменьшению по всем категориям:

2003 г. – 1138;  
 2008 г. – 670;  
 2012 г. – 434;  
 2013 г. – 381;  
 2014 г. – 304;  
 2015 г. – 268.

Из них со смертельным исходом:

2003 г. – 35;  
 2012 г. – 27;  
 2013 г. – 17;  
 2014 г. – 12;  
 2015 г. – 9.

меру, работа сварщика) перестают быть таковыми; прекращается выдача молока «за вредность», теряется возможность досрочного выхода на пенсию. Действительно, результаты проведения СОУТ на рабочих местах влияют на право работника на досрочную пенсию «за вредность». В случае, если, в организации работникам по установленным

«Вредность» рабочего места и «Травмоопасность» – не одно и то же, но зачастую шагают рука об руку. Наиболее травмоопасными являются такие отрасли, как обрабатывающие производства (40% всех несчастных случаев) и строительство (30% от общего количества несчастных случаев).

нормам производится выдача молока, а по итогам специальной оценки условий труда установлены допустимые условия труда, работодатель вправе отменить выдачу молока на рабочих местах, но при этом обязательным условием является наличие согласия первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии у работодателя) на прекращение бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам. Доказать, что твоя специальность (профессия) «вредная» возможно, обратившись в уполномоченный орган по труду субъекта РФ за проведением государственной экспертизы качества результатов СОУТ, либо обратиться в суд. ¶

Последнее место в рейтинге отраслей с самой высокой травмоопасностью занимает сельское хозяйство (20%).

