

# 8·часов

ОФИЦИАЛЬНОЕ ИЗДАНИЕ АССОЦИАЦИИ «ЭТАЛОН»

#6 ИЮНЬ 2016

**НЕДЕЛЯ. КРАТКО**

ПОДВОДИМ ИТОГИ  
ФОРУМА

**РЕСПИРАТОРНЫЙ  
КОМПЛЕКС**

ПАРТНЕР  
ВНОТ-2016

**ЗА СЕКУНДУ ДО  
ПРОИСШЕСТВИЯ**

КАК ИЗМЕНИТЬ  
ОПАСНЫЕ МЫСЛИ

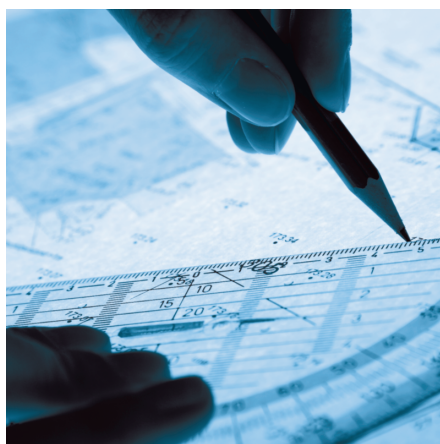
**ЭЛЕКТРОННЫЙ  
ИНСПЕКТОР**

НОВЫЙ СЕРВИС  
«РОСТРУДА»





Ассоциация  
«ЭТАЛОН»



**ПРИСОЕДИНЯЙТЕСЬ!**

Ассоциация «ЭТАЛОН» — некоммерческая организация, созданная для координации деятельности, поддержки, защиты прав и законных интересов своих членов, при осуществлении ими профессиональной деятельности в сфере охраны труда.

**ВМЕСТЕ  
МЫ НАЙДЕМ  
ВЫХОД!**

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

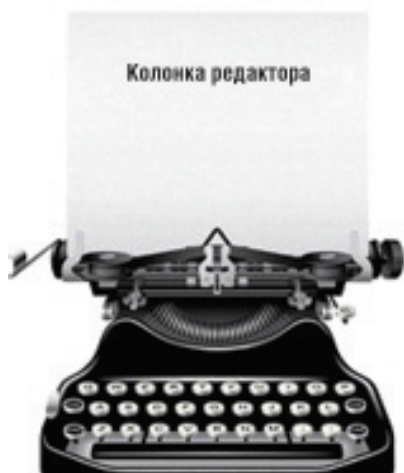
+7 (495) 411-0998



**В июньском номере мы продолжаем обсуждать прошедшую в апреле Вторую Всероссийскую неделю охраны труда:** восстанавливаем хронику событий, цитируем ключевых спикеров, представляем тезисы наиболее знаковых пленарных заседаний, панельных дискуссий, круглых столов и конференций.

*Поездка в Краснодарский край для участия в Неделе оставила самые светлые воспоминания. Опуская безусловную важность и полезность собственно форума, хочется отметить, что апрельская погода в Сочи куда приятнее московской погоды в июне. Так что о таком деловом вояже, когда обогащение знаниями и опытом сочетается с редкой возможностью теплым вечером отдохнуть у моря, можно только мечтать! Поэтому искренне советуем всем, кто еще не воспользовался возможностью посетить ВНОТ, обязательно сделать это в следующий раз!*

*А пока у нас, как у вечных студентов, повторение пройденного материала. Приятного всем чтения!*



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	18	НЕДЕЛЯ. КРАТКО ОТЧЕТ ПРЕСС-ЦЕНТРА ВСЕРОССИЙСКОЙ НЕДЕЛИ ОХРАНЫ ТРУДА
	22	ПОДВОДИМ ИТОГИ ВНОТ-2016 ОРГАНИЗАТОРЫ ДАЮТ ОЦЕНКУ СОЧИНСКОМУ ФОРУМУ
	28	РОССИЙСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ
СЛУЖЕБНЫЙ ВХОД	32	«РЕСПИРАТОРНЫЙ КОМПЛЕКС» ПАРТНЕР ВНОТ-2016
УСЛОВИЯ ТРУДА	38	БЕЗОПАСНОСТЬ ПОД ЗЕМЛЕЙ МОНИТОРИНГ ОХРАНЫ ТРУДА В УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
	40	МНОГОДЕТНЫЙ ОТПУСК ЧЕМ БОЛЬШЕ В СЕМЬЕ ДЕТЕЙ – ТЕМ БОЛЬШЕ ПРИВИЛЕГИЙ У ИХ РОДИТЕЛЕЙ
	44	СОВМЕЩАТЬ НЕ ВРЕДНО ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ О СВОИХ ПРАВАХ, ЕСЛИ НАМЕРЕН ПОДРАБОТАТЬ
ФАКТОР РИСКА	48	ЗА СЕКУНДУ ДО ПРОИСШЕСТВИЯ ВО ВСЕМ ВИНОВАТЫ ОПАСНЫЕ МЫСЛИ
	56	АДДИКЦИЯ У РАБОТНИКОВ ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЕМ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ БЬЮТ ПО БИЗНЕСУ
ЭКСПЕРТИЗА	66	ЭЛЕКТРОННЫЙ ИНСПЕКТОР ИННОВАЦИОННЫЙ ИНТЕРНЕТ-СЕРВИС «РОСТРУДА»
	76	СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА – ЭТО ЗВУЧИТ ГОРДО

# 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



РЕКЛАМА

**ЭКСПЕРТ**  
МЕДИАХОЛДИНГ

АО «Группа Эксперт» 125866, Москва, ул. Правды, 24 (НГК). ОГРН 1057748436008

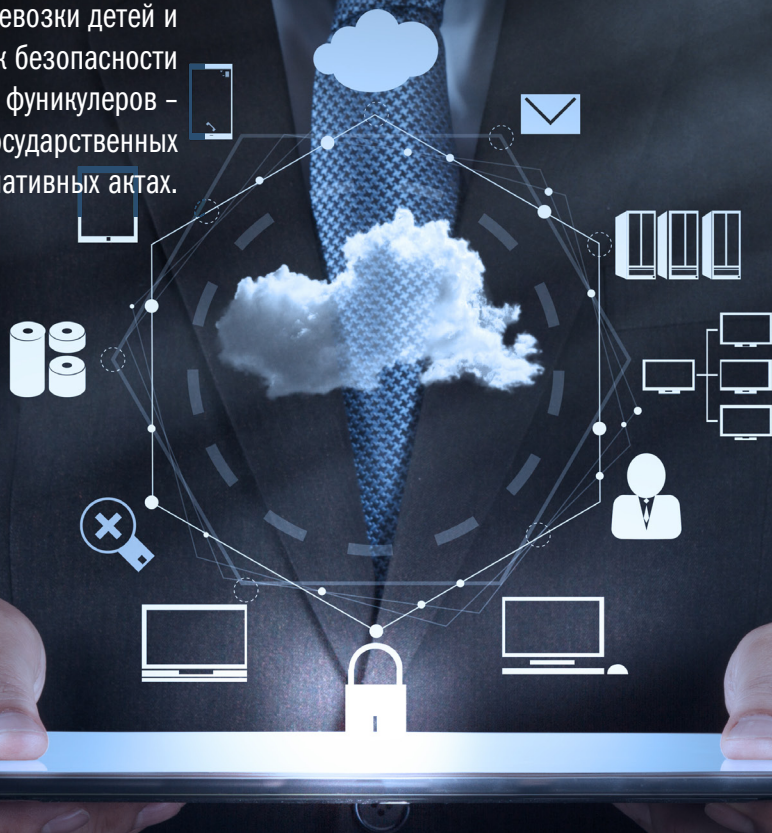
VISA СБЕРБАНК WebMoney QIWI Яндекс ДЕНЬГИ



# ЧТО НОВОГО?

Новости

Поправки к закону о спецценке, вопросы повышения пенсионного возраста для госслужащих, правила перевозки детей и требования к безопасности функционирования фуникулеров – в новых государственных нормативных актах.



## ЕЩЕ РАЗ О СПЕЦЦЕНКЕ

**Уточнен порядок осуществления специальной оценки условий труда, в частности:**

- ▶ установлена возможность декларирования соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда на рабочих местах, условия труда на которых признаны оптимальными или допустимыми (действие данного положения рас-



пространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2014 г.);

► расширен перечень сведений об организациях, проводящих спецоценку условий труда, содержащейся в реестре таких организаций;

► установлен переходный период до

**31.12.2020**, в течение которого методики исследований и измерений, утвержденные федеральными органами исполнительной власти и не аттестованные в соответствии с законодательством РФ об обеспечении единства измерений, должны быть аттестованы и внесены в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений (положение также распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2014 г.).

В отношении рабочих мест, условия труда на которых на день вступления в силу Федерального закона по результатам исследований и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми (за исключением рабочих мест, в отношении которых идентификация вредных и (или) опасных производственных факторов в соответствии с

Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» не осуществляется), работодателем подается в территориальный орган уполномоченного органа исполнительной власти уточненная декларация соответствия условий труда государственным

требованиям охраны труда с включением в нее данных рабочих мест. (Федеральный закон от **01.05.2016** № **136**-ФЗ «О внесении изменений в статью **11** Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и Федеральный закон «О специальной оценке условий труда»).

Повышенная фиксированная выплата к пенсии назначается в случае фактического проживания на Крайнем Севере. Это подтверждается личным заявлением, которое ежегодно подается в территориальный орган ПФР или МФЦ. Ежегодное подтверждение места фактического проживания не требуется в случае выбора пенсионером доставки страховой пенсии почтовой или иной организацией, занимающейся доставкой пенсии. Нарушение требования о ежегодном подтверждении места фактического проживания влечет за собой перерасчет повышенной выплаты в сторону уменьшения. (Постановление Правительства РФ от 28.04.2016 № 367).

## ПЕНСИЯ ОТКЛАДЫВАЕТСЯ

Подписан закон о поэтапном повышении пенсионного возраста для назначения страховой пенсии по старости для государственных гражданских служащих и муниципальных служащих.

Закон предусматривает поэтапное повышение пенсионного возраста для назначения страховой пенсии по старости в период замещения государственных должностей, муниципальных должностей, должностей государственной гражданской и муниципальной службы. Так, в 2017 г. этот возраст составит 55 лет и 6 месяцев для женщин, 60 лет и 6 месяцев для мужчин, а с 2032 г. – 63 года для женщин и 65 лет для мужчин.

При этом с 60 до 65 лет увеличивается предельный возраст пребывания на гражданской службе. Также будет поэтапно увеличиваться стаж государственной гражданской службы, муниципальной службы для назначения пенсии за выслугу лет с 15 лет 6 месяцев в 2017 г. до 20 лет в 2026 г. и последующих годах.

Увеличен минимальный срок исполнения полномочий члена Совета Федерации или депутата Государственной Думы, необходимый для получения ежемесячной доплаты к пенсии (при исполнении полномочий от 5 до 10 лет (ранее от 1 до 3 лет) – 55% ежемесячного денежного вознаграждения члена

Совета Федерации и депутата Госдумы, а при исполнении полномочий 10 лет и более (ранее свыше 3 лет) – 75%).

Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2017 г.

(Федеральный закон от 23.05.2016 № 143-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части увеличения пенсионного возраста отдельным категориям граждан»).

## ПОЛНОМОЧИЯ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

Установлен срок рассмотрения в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений проектов актов, регулирующих социально-трудовые отношения.

Согласно внесенным изменениям Комиссия, в числе прочего, вправе рассматривать проекты федеральных законов, иных нормативных правовых актов РФ, других актов федеральных органов государственной власти в области регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отно-

С 1 июля 2016 г. МРОТ составит 7 500 руб. в месяц.

В целях поэтапного доведения минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения (за IV квартал 2015 г. – 10 187 руб.) решено повысить размер МРОТ почти на 21% (сейчас размер МРОТ – 6 204 руб.).  
(Федеральный закон от 02.06.2016 № 164-ФЗ).





Трехсторонняя комиссия вправе рассматривать проекты федеральных законов и принимать решения по итогам их рассмотрения в срок не более чем в 30 дней.

шений и принимать решения по итогам их рассмотрения в срок не более чем **30** дней.

Кроме того, установлено, что координаторы сторон, представляющих общероссийские объединения профсоюзов и общероссийские объединения работодателей, приглашаются на заседания Правительства РФ при рассмотрении вопросов регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

(Федеральный закон от **23.05.2016** № **142-ФЗ** «О внесении изменений в статьи **4** и **7** Федерального закона «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»).

#### **НОВЫЕ ПРАВИЛА БЕЗОПАСНОСТИ ДЛЯ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ**

Обновлены требования промышленной безопасности на нефтегазоперерабатывающих производствах.

Правила распространяются на опасные производственные объекты нефтеперерабатывающих и газоперерабатывающих производств, установок (в том числе промысловые) по переработке нефти, газа и газового конденсата, гелиевые заводы, установки по получению серы, технического углерода, стабилизации газового конденсата.



Порядок и действующие размеры страховых тарифов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний будут сохранены на 2017 год и период 2018-2019 гг. Также сохраняются действующие льготные тарифы (в размере 60% от установленного размера) для индивидуальных предпринимателей в отношении выплат сотрудникам, являющимся инвалидами I, II и III групп. (Проект Федерального закона «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование...»).

Требования пожарной безопасности к опасным производственным объектам нефтегазоперерабатывающих производств устанавливаются в соответствии с законодательством РФ в области пожарной безопасности. Документом установлены, среди прочего:

- ▶ требования промышленной безопасности при разработке проектной документации на опасные производственные объекты нефтегазоперерабатывающих производств;
- ▶ общие требования промышленной безопасности к эксплуатации опасных производственных объектов;
- ▶ специальные требования промышленной безопасности при эксплуатации технологических установок;
- ▶ требования безопасности к ведению работ повышенной опасности.

(Приказ Ростехнадзора от **29.03.2016** № **125** «Об утверждении федеральных норм и правил в области промышленной безопасности «Правила безопасности нефтегазоперерабатывающих производств»).

## ДОРОЖНЫЕ РАБОТЫ

Минтрудом России предложены нормативные требования по охране труда при строительстве, реконструкции, ремонте и содержании автомобильных дорог.

Проектом устанавливаются требования охраны труда:

- ▶ при организации проведения дорожно-строительных работ;
- ▶ при осуществлении производственных процессов и проведении работ, связанных со строительством автомобильных дорог;
- ▶ при осуществлении производственных процессов и выполнении работ, связанных с ремонтом и содержанием автомобильных дорог;
- ▶ при эксплуатации дорожно-строительных машин и технологического оборудования;
- ▶ при осуществлении производственных процессов и работ;
- ▶ при транспортировании (перемещении) дорожно-строительных машин, размещении и хранении материалов и грузов, используемых при проведении дорожно-строительных работ;
- ▶ а также требования, предъявляемые к производственным территориям (производственным помещениям, площадкам и участкам проведения работ), размещению технологического оборудования и организации рабочих мест.

Устанавливается перечень вредных производственных факторов, воздействие которых возможно на работников, в частности шум, вибрации, повышенная или пониженная температура рабочей зоны, недостаточная освещенность и т.п. Указано, что работодатель обязан минимизировать воздействие вредных факторов на работников, а при невозможности обеспечить работников средствами индивидуальной защиты.

(Проект Приказа Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при производстве дорожных строительных и ремонтно-строительных работ»).

## ЛЕГЧЕ - ПРЕДУПРЕДИТЬ!

Минтруд России предлагает расширить перечень предупредительных мероприятий, подлежащих финансовому обеспечению за счет сумм страховых взносов.

С этой целью Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех групп должностей госслужбы теперь составит 30 дней (ранее для госслужащих, замещающих высшие и главные должности гражданской службы, предусматривался ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 35 календарных дней). Также устанавливается продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет с учетом стажа гражданской службы:

- ▶ при стаже от 1 года до 5 лет – 1 день;
- ▶ при стаже от 5 до 10 лет – 5 дней;
- ▶ при стаже от 10 до 15 лет – 7 дней;
- ▶ при стаже 15 лет и более – 10 дней.

(Федеральный закон от 02.06.2016 № 176-ФЗ).





Организованная перевозка группы детей автобусами без программы маршрута, либо без списка детей, либо без списка назначенных сопровождающих, предусмотренных Правилами, повлечет наложение штрафа на водителя в размере 3 тыс. рублей, на должностных лиц – 25 тыс. руб., на юридических лиц – 100 тыс. руб.

профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, предусматривается дополнить следующими мероприятиями:

- ▶ приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и/или комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно предназначенных для обеспечения безопасности технологических процессов и/или контроля за безопасным проведением работ, в том числе подземных горных работ;
- ▶ приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и/или комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно обеспечивающих дистанционную видео- и аудиофиксацию инструктажей, обучения и иных форм подготовки работников по безопасному производству работ, а также хранение результатов такой фиксации.

В случае включения в план финансового обеспечения предупредительных мер указанных мероприятий страхователь вместе с заявлением о финансовом обеспечении предупредительных мер представляет копии документов, подтверждающих приобретение организацией соответствующих приборов, устройств, оборудования и/или комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования.

(Проект Приказа Минтруда РФ «О внесении изменений в Правила финансового обеспечения предупредительных мер...», утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2013 г. № 580н»).

### ПРИЕХАЛИ!

Установлена административная ответственность за нарушение Правил обеспечения безопасности перевозок пассажиров и грузов автомобильным и городским наземным электрическим транспортом

В частности, осуществление перевозок пассажиров и грузов автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом с нарушением требований перевозок пассажиров и грузов в особых условиях повлечет наложение штрафа на водителя в размере **2,5** тыс. рублей, на должностных лиц – **20** тыс. рублей, на юридических лиц – **100** тыс. рублей.

Осуществление перевозок пассажиров и грузов автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом с нарушением требования о запрете допускать водителей к работе без прохождения ими соответствующих инструктажей повлечет наложение штрафа на должностных лиц в размере **10** тыс. рублей, на юридических лиц – **30** тыс. рублей.

(Федеральный закон от **01.05.2016** № **133**-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях...»).

**НАРУШЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К ПЕРЕВОЗКЕ ДЕТЕЙ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ ПОВЛЕЧЕТ НАЛОЖЕНИЕ ШТРАФА НА ВОДИТЕЛЯ – 5 ТЫС. РУБ. ИЛИ ЛИШЕНИЕ ПРАВ ОТ 4 ДО 6 МЕСЯЦЕВ, НА ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ – 50 ТЫС. РУБЛЕЙ, НА ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ – 200 ТЫС. РУБ.**

### В АВТОБУСЕ – ДЕТИ!

Установлена административная ответственность за нарушение Правил организованной перевозки группы детей автобусами.

В частности, организованная перевозка группы детей автобусами, не соответствующими требованиям Правил организованной перевозки группы детей автобусами, либо водителем, не соответствующим требованиям указанных Правил, либо без договора фрахтования, если наличие такого документа предусмотрено данными Правилами, либо без программы маршрута, либо без списка детей, либо без списка назначенных сопровождающих, предусмотренных Правилами, повлечет наложение штрафа на водителя в размере **3** тыс. рублей, на должностных лиц – **25** тыс. рублей, на юридических лиц – **100** тыс. рублей.

Нарушение требований к перевозке детей в ночное время, установленных данными Правилами, повлечет наложение штрафа на

водителя в размере **5** тыс. рублей или лишение права управления транспортными средствами на срок от **4** до **6** месяцев, на должностных лиц – **50** тыс. рублей, на юридических лиц – **200** тыс. рублей.

(Федеральный закон от **01.05.2016** № **138**-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»).

## ОТДЫХ ВОДИТЕЛЕЙ

Минтранс России предлагает оптимизировать режим труда и отдыха водителей автомобилей.

Соответствующие поправки предлагается внести в Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей (за исключением водителей, занятых на

При выполнении перевозок водитель обязан осуществлять специальный перерыв для отдыха, который должен осуществляться не позднее достижения времени управления автомобилем **4 часов 30 минут**.

международных перевозках, а также работающих в составе вахтовых бригад при вахтовом методе организации работ), работающих по трудовому договору на автомобилях, принадлежащих зарегистрированным в РФ организациям, индивидуальным предпринимателям и иным лицам, осуществляющим перевозочную деятельность в России.

В частности, устанавливается, что в тех случаях, когда по условиям производства не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, водителям устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода от одного до трех месяцев (в настоящее время – **1** месяц).

При выполнении перевозок водитель обязан осуществлять специальный перерыв для отдыха, который должен осуществляться не позднее достижения времени управления автомобилем **4 часов 30 минут** (под временем управления понимается суммарное значение периодов времени управления после окончания предшествующего периода отдыха: ежедневного (междусменного) или еженедельного, либо специального перерыва). Перерыв засчитывается в качестве специального перерыва только в том случае, если его непрерывная продолжительность составляет не менее **45 минут**.

Специальный перерыв может быть совмещен со временем перерыва для отдыха и питания, при этом общая продолжительность перерыва должна быть не менее продолжительности специального перерыва. Работодатель водителя обязан указать в задании по времени на движение и стоянку автомобиля данные перерывы.





(Проект Приказа Минтранса России «О внесении изменений в Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденное приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 20 августа 2004 г. № 15»).

**Допускается разбивать перерыв 45 минут на два перерыва только в указанном порядке: первый перерыв – не менее 15 минут непрерывно, второй – не менее 30 минут.**

#### **ИДЕМ НА ПОДЪЕМ!**

Обновлены правила безопасности опасных производственных объектов, на которых используются подъемные сооружения.

Новой редакцией Правил, утвержденных приказом Ростехнадзора от 12 ноября 2013 г. N 533, определены, в частности:

- ▶ дополнительные требования к установке самоходных кранов, кранов-манипуляторов и подъемников (вышек);
- ▶ средства измерений (измерительные приборы, стандартные образцы), используемые в процессе испытаний подъемных сооружений, должны быть поверены или калиброваны в установленном порядке;
- ▶ работы по техническому обслуживанию, замене, ремонту и наладке ограничителей рабочих движений и блокировок, где используются концевые выключатели электромеханического типа, допускается выполнять квалифицированным работникам организации, эксплуатирующей подъемное сооружение.

Правила дополняются и рядом новых приложений.  
(Приказ Ростехнадзора от 12.04.2016 № 146).

## ВВЕРХ НА ФУНИКУЛЕРЕ

Скорректированы положения Федеральных норм и правил в области промышленной безопасности «Правила безопасности пассажирских канатных дорог и фуникулеров», утвержденные Приказом Ростехнадзора от **06.02.2014** N **42**.

Изменения касаются, в частности:

- ▶ общих требований, предъявляемых к пассажирским канатным дорогам и фуникулерам;
- ▶ требований к монтажу, наладке и изготовлению пассажирских канатных дорог и фуникулеров;
- ▶ эксплуатации пассажирских канатных дорог и фуникулеров;
- ▶ технического освидетельствования;
- ▶ экспертизы промышленной безопасности пассажирских канатных дорог и фуникулеров.

Кроме того, установлены случаи, при которых требуется проведение экспертизы промышленной безопасности в отношении пассажирских канатных дорог и фуникулеров, введенных в эксплуатацию до вступления в силу Правил. К таким случаям отнесены, в частности: истечение срока службы или превышение количества циклов нагрузки, установленных организацией-изготовителем; при отсутствии данных о сроке службы – если фактический срок службы превышает **10** лет; после проведения работ, связанных с изменением конструкции, заменой материала несущих элементов, либо восстановительного ремонта после аварии или инцидента, в результате которого канатная дорога или фуникулер были повреждены.

Проведение экспертизы промышленной безопасности пассажирских канатных дорог и фуникулеров требуется после проведения работ, связанных с изменением конструкции, заменой материала несущих элементов, либо восстановительного ремонта после аварии или инцидента, в результате которого канатная дорога или фуникулер были повреждены.

(Приказ Ростехнадзора от **28.04.2016** № **170** «О внесении изменений в Федеральные нормы и правила в области промышленной безопасности «Правила безопасности пассажирских канатных дорог и фуникулеров»).

## РАБОТА НА ПОДЪЕМНИКАХ И ВЫШКАХ

Ростехнадзором разъяснено, какими нормативными документами необходимо руководствоваться при эксплуатации подъемников (вышек): требованиями Технического регламента Таможенного союза «О безопасности машин и оборудования», руководствами (инструкциями) по эксплуатации подъемников (вышек), Федеральными нормами и правилами в области промышленной безопасности «Правила безопасности опасных производственных объектов, на которых исполь-



зуются *подъемные сооружения*», утвержденными Приказом Ростехнадзора от **12.11.2013** № **533**.

Квалификация специалистов и персонала должна соответствовать требованиям, установленным руководствами (инструкциями) по эксплуатации подъемников (вышек), а также требованиям, установленным Единым тарифно-квалификационным справочником (ЕТКС), действующим на территории РФ.

При этом разъяснено, что Типовая инструкция по безопасному ведению работ для рабочих люлек, находящихся на подъемнике (вышке), РД **10-198-98** не проходила соответствующую государственную регистрацию, следовательно, не влечет правовых последствий и не может служить основанием для регулирования соответствующих правоотношений, применения санкций к гражданам, должностным лицам и организациям за невыполнение содержащихся в ней норм. На указанную инструкцию нельзя ссылаться при разрешении споров, при этом она может быть использована в качестве рекомендательного документа в части, не противоречащей требованиям действующего законодательства.

(Письмо Ростехнадзора от **03.03.2016** № **09-00-06/1308** «По вопросам эксплуатации ПС»). ¶



# НЕДЕЛЯ. КРАТКО

Представляем краткий обзор того, что происходило более чем на 100 мероприятиях форума.

*По материалам Пресс-центра ВНОТ*



## ВНОТ В ФАКТАХ И ЦИФРАХ

**В этом году Неделя собрала порядка 10 тысяч человек, еще порядка 5 тысяч человек смогли принять участие в мероприятиях в онлайн формате.** Неделя стала поистине самым масштабным и значимым событием года в сфере охраны труда. На **20** площадках Медиацентра в общей сложности прошло свыше **100** мероприятий: пленарные сессии, панельные дискуссии, круглые столы, образовательные квесты, обучающие лекции. В рамках ВНОТ-2016 состоялись IV Всероссийский съезд специалистов по охране труда, Молодежный форум, VII Международная выставка по промышленной безопасности

и охране труда SAPE. Особое место в программе Недели заняли социально значимые и благотворительные мероприятия с участием партнеров ВНОТ.

## ЕСТЬ МНЕНИЕ

*«Площадка Всероссийской недели охраны труда является ключевым местом общения со специалистами по охране труда, с теми, кто отвечает за эту работу на производстве, кто осуществляет научные разработки в этой отрасли, с производителями средств индивидуальной защиты»*, – отметил Министр труда и социальной защиты РФ **Максим Топилин**.

*«ВНОТ – это то место, где можно понять, чем живет сегодня сфера охраны труда, какие стоят перед ней вызовы и куда необходимо двигаться дальше»*, – говорит Президент Ассоциации содействия обеспечению безопасных условий труда «ЭТАЛОН», член Оргкомитета ВНОТ-2016 **Олег Косырев**.

## ГЛАВНЫЕ ТЕМЫ

Генеральная тема Недели, которая прошла красной нитью практически через все мероприятия, доклады и обсуждения, которую поднимали абсолютно все спикеры, – профилактика профессиональных заболеваний, переход к концепции нулевого травматизма, отказ от компенсационного механизма в пользу внедрения системы превентивных мер.

*«Скептики скажут, что нулевой показатель травматизма на производстве недостижим, однако если мы не будем ставить перед собой такую задачу, то будем вынуждены постоянно бороться с последствиями»*, – высказался заместитель Министра труда и социальной защиты РФ **Григорий Лекарев**.

В последнее десятилетие сохраняется устойчивая тенденция к снижению уровня производственного травматизма. В настоящее время Россия фактически достигла минимального уровня травматизма в своей истории. Но все же количество случаев травматизма велико. При этом экономические затраты вследствие неудовлетворительных условий и охраны труда, травматизма, заболеваний ежегодно составляют порядка **1,6** трлн рублей.

Поэтому ключевой задачей всего профессионального сообщества в сфере охраны труда, а также представителей бизнеса, власти, профсоюзов и других сторон трудовых взаимоотношений должна

В рамках Всероссийской недели охраны труда состоялся IV Всероссийский съезд специалистов по охране труда. Организатором съезда выступила Ассоциация «ЭТАЛОН» при поддержке Минтруда РФ, Федеральной службы по труду и занятости, Фонда социального страхования Российской Федерации, а также других органов исполнительной власти, профессиональных и общественных объединений России и международных организаций и корпораций.

Съезд отметил существенный вклад организатора мероприятия – Межрегиональной Ассоциации содействия обеспечению безопасных условий труда «ЭТАЛОН» – в работу по объединению специалистов всех направлений по охране труда и расширению взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами.

► В рамках съезда Ассоциация «ЭТАЛОН» подписала соглашение о сотрудничестве и взаимодействии с Минтрудом России.

стать концентрация усилий на работе по снижению производственного травматизма и профилактике профзаболеваний работников за счет наращивания потенциала предупредительных мер. «Каждые **15** секунд в мире умирает один работник, и эти цифры убеждают в важности нашей деятельности, – заявляет представитель Международной организации труда **Элис Одраго**. – Крайне важно инвестировать в здоровье работников, проводя профилактические осмотры, предупреждающие рост профессиональных заболеваний, пропагандируя здоровый образ жизни, создавая максимально комфортные условия работы».

**В состав Совета Ассоциации «ЭТАЛОН» вошли представители крупнейших объединений работодателей, профсоюзов и общественных объединений, ведущих вузов, крупных компаний, организаций, оказывающих услуги в области охраны труда.**

Представители Межрегиональной Ассоциации «ЭТАЛОН» входят в состав всех рабочих групп, формируемых Министерством Труда и социальной защиты Российской Федерации. По словам Президента Ассоциации Олега Косырева, работа в этих группах позволяет уже на стадии формирования нормативных правовых актов представить позицию и предложения профессионального сообщества. Все это позволяет донести позицию сообщества до всех заинтересованных сторон, стать реальным общепризнанным авторитетным представителем специалистов по охране труда.

«Расследуя несчастные случаи на производстве, мы пришли к выводу, что **50** из **70** таких случаев можно было предотвратить, – отмечает Генеральный секретарь Международной ассоциации социального обеспечения **Ханс-Хорст Конколевски**. – Большой успех в предупреждении травматизма и сокращении смертности на предприятиях означает, что при необходимой целеустремленности, тщательной оценке рисков, активном усовершенствовании технологий, грамотном обучении персонала мы сможем приблизиться к нулевому травматизму».

## ВЫРАБОТАННЫЕ РЕШЕНИЯ

В ходе Недели участниками было высказано огромное количество конкретных предложений, касавшихся сферы профилактики, совершенствования системы гарантий и компенсаций, сферы социального страхования, реформирования надзорных органов, пенсионного обеспечения. Все эти предложения Минтруд России намерен аккумулировать с целью дальнейшего совершенствования управления охраной труда.

«Если говорить о значении Недели охраны труда, то стоит вспомнить **2015** год, когда участниками было подано свыше **120** предложений. По многим из них были приняты конкретные решения на законодательном уровне, – говорит директор Департамента условий и охраны труда Минтруда России **Валерий Корж**. – Я с полной уверенностью могу сказать, что те движения и изменения, которые происходят сейчас в охране труда, во многом идут благодаря предложениям участников ВНОТ».

«Я с полной уверенностью могу сказать, что те движения и изменения, которые происходят сейчас в охране труда, во многом идут благодаря предложениям участников ВНОТ».





# АРМАКОН®

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР  
ПО РАЗРАБОТКЕ БЕЗОПАСНЫХ СРЕДСТВ  
ЗАЩИТЫ КОЖИ

Мы изучаем потенциальное негативное воздействие дерматологических средств индивидуальной защиты на человека с учетом длительного контакта с кожей и российской специфики применения.

Опираясь на научную базу, мы предлагаем высокотехнологичные дерматологические средства индивидуальной защиты, позволяющие эффективно и безопасно противодействовать агрессивным факторам производства, сохраняя здоровье и работоспособность сотрудников.

[www.armakon.ru](http://www.armakon.ru)  
8-800-100-70-53 (бесплатная линия для регионов РФ)



A HEALTH  
SAFETY WEEK

RUSSIA HEALTH  
AND SAFETY

события 22

## ПОДВОДИМ ИТОГИ ВНОТ-2016

ВСЕРОССИЙСКАЯ  
НЕДЕЛЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Всероссийская Неделя охраны труда завершилась 22 апреля. Наверное, потребуется немало времени, чтобы подвести окончательные итоги форума, настолько насыщенным и многогранным было событие. И все-таки организаторы, со своей стороны, уже сделали некоторые выводы и наметили планы на будущий год.

**В 2015 году Всероссийская неделя охраны труда прошла впервые, достаточно удачно.** Но в этом году форум прошел уже на совершенно другом уровне, чему во многом способствовало принятое Постановление Правительства, и проходила Неделя под патронатом Правительства Российской Федерации. Событие хорошо себя зарекомендовало, поэтому оно уже стабильно прописано в графике, в календаре важнейших событий в области охраны труда. На самом деле для нас, как организаторов, это было достаточно серьезным испытанием. Ведь если Первая Неделя была новым мероприятием, которое проходило в Сочи, и всем было

## ОЛЕГ АЛЕКСАНДРОВИЧ КОСЫРЕВ

Член Оргкомитета Всероссийской недели охраны труда,  
Президент Межрегиональной Ассоциации содействия обеспечению безопасных условий труда «ЭТАЛОН».

интересно хотя бы просто посмотреть, что получится, то в этом году мы переживали, сможем ли достойно провести это мероприятие во второй раз. Но на самом деле форум превзошел все наши самые смелые ожидания. Неделя удалась. Мы собрали достаточно обширную аудиторию, было много новых интересных мероприятий, и мы сумели обеспечить более высокое качество сервиса. Форум получился достойным, и мы понимаем, что он будет существовать и дальше и займет достойное место в своей сфере.

### ЦИФРЫ И ФАКТЫ

Что касается статистики, то если в прошлом году форум привлек порядка **6,5** тысяч участников, то в этом году мы значительно увеличили это число. Общее количество участников составило порядка **9 600** человек. Они представляли более **420** компаний и организаций. Если детализировать, то участники деловой программы, а именно компании и организации, представляющие реальный сектор экономики, составляли **4 066** человек. Представители органов власти – **796** человек. Гости и зрители, представители ближайших регионов, которые приезжали к нам, – порядка **3 000** человек. Участники Молодежного форума (это мероприятие прошло у нас впервые) – **170** человек. Представители СМИ – **184** человека. Участники выставки, экспоненты – **589** человек. И организаторы, технический персонал – это тоже достаточно большая цифра – **796** человек. Это, собственно, те люди, которые и организовывали мероприятие и принимали в нем активное участие. И общее число – **9 660** человек. Будем надеяться, что эта высокая планка сохранится и в дальнейшем.

### МУЛЬТИФОРМАТНОСТЬ ВНОТ

Конечно, есть отдельные моменты, которые хотелось бы улучшить, но в целом мы получили очень лестные отзывы. И мы уже знаем, как и что улучшать. Мы провели анкетирование, получили обратную связь. Есть и замечания в нашу сторону. Но, в основном, что касается деловой программы, интереса участников, мы видим очень положительные отзывы. И более **90%** опрошенных нами респондентов подтвердили свое намерение участвовать в следующей Неделе в **2017** году.

Из конкретных мероприятий наиболее интересными с точки зрения заполненности залов были те, которые имели практическое

► «Сегодня в обществе назрела глубокая потребность в самой широкомасштабной дискуссии по вопросам охраны труда, сохранения и приумножения здоровья».



По данным МОТ, ежегодно более 2,3 млн работников погибают в результате произошедших на работе несчастных случаев.

Пропаганда здорового образа жизни среди сотрудников – лучший способ снизить затраты на производство и повысить эффективность персонала. Об этом говорили в ходе пленарного заседания «Здоровье персонала как фактор промышленной безопасности: лучшие корпоративные практики» в рамках ВНОТ-2016. В ходе дискуссии эксперты – HR-директора, специалисты по медицине и охране труда, менеджеры по корпоративной социальной ответственности, представители лечебно-профилактических учреждений – обсудили варианты повышения безопасности работников и уровня их здоровья путем управленческих решений.

значение, узкопрофессиональные мероприятия, интересные специалистам по охране труда, связанные в том числе со спецификой условий труда. Несмотря на то что эта тема уже достаточно раскрыта, все равно много было участников подобных семинаров, много было вопросов и обсуждений этой темы.

Очень востребованными были мероприятия, связанные с непосредственным обеспечением безопасности на производстве: транспортная безопасность, поведенческая безопасность, отдельные элементы управления в области охраны труда.

Из ключевых мероприятий можно отметить Всероссийский Съезд специалистов по охране труда. В рамках Недели он имеет особый статус, так как это некий заключительный, итоговый форум, на ко-

тором мы принимаем резолюцию Съезда, а она базируется на предложениях, которые получены непосредственно на всех сессионных мероприятиях. Такая резолюция будет отправлена во все органы власти всех уровней, в регионы.

Что касается выставки SAPE, то в этом году она была существенно более успешной, чем в прошлом, будучи в два раза больше и по количеству компаний, и по площади экспозиции. И сами стенды стали более проработанными, красивыми, насыщенными, интересными для посетителей. Если в прошлом году компании-поставщики СИЗ заходили посмотреть, прощупать почву, то сейчас они четко поняли, что формат Недели им интересен. И мы также получили множество отзывов от экспонентов. Для производителей это площадка, где они видят именно своего целевого клиента и могут пообщаться с покупателями. Причем если сравнивать различные специализированные выставки и наше мероприятие, то здесь основной смысл в том, что контингент более профессиональный, более специализированный, а поставщикам как раз это очень важно – пообщаться со своими покупателями, с теми людьми, которые принимают решения о закупке средств индивидуальной защиты, которые могут предложить свои идеи по развитию этих направлений. Это очень удачное сочетание выставки и нашего форумного мероприятия.

В следующих периодах мы планируем очень серьезно развивать, модифицировать выставку, есть много идей на этот счет, будет интересно всем – и тем, кто экспонируется, и тем, кто на эту выставку приходит.

В течение Недели у нас работало много консультационных пунктов, этот формат тоже себя оправдал, много участников туда обращались, постоянно кто-то там присутствовал, представители органов власти давали разъяснения, общались с людьми. В прошлом году была некоторая проблема в том, что не вполне удобным было размещение консультационных пунктов, поэтому они иногда пустовали. В этом году мы наблюдали хорошую заполненность и активную работу этих пунктов. Мы слышали критику от коллег, что органам власти надо более интересно себя позиционировать, представлять, и на этот счет мы будем с ними работать, давать свои предложения, чтобы участникам форума, посетителям было более интересно.

В этом году на форуме особо отличился МЧС. Ведомство выставило большое количество новейшей техники, которая есть еще не во всех регионах. Причем МЧС присутствовало как на внешней экспозиции выставки, так и внутри, у них был и свой консультационный пункт, где специалисты работали с людьми. И это такой положительный опыт для участников в плане прямого общения с представителями органов власти. В последний день МЧС организовало показательное выступление, настоящее шоу. Приятно посмотреть, как работают профессионалы, это было впечатляющее зрелище. Большая им благодарность за активное участие в мероприятиях Недели. Думаю, мы продолжим работу с этим министерством и в следующем году, как минимум, повторим программу.

Еще одна новация Всероссийской недели охраны труда – формат корпоративных мероприятий. На других форумных мероприятиях мы такого не встречали, поэтому считаем, что это наше изобретение. Практика корпоративных мероприятий хорошо себя зарекомендовала, потому что компании смогли поучаствовать как в большом форуме, послушать ведущих спикеров, задать вопросы, так и поработать непосредственно на своих совещаниях. Такая продуктивная работа дает возможность и получить новейшую информацию, и затем у себя на корпоративных мероприятиях ее обсудить, сделать необходимые выводы и больше времени посвятить внутренним задачам. Надеемся, что подобная практика будет развиваться.

**Особое внимание на ВНОТ-2016** было уделено актуальным вопросам экономической эффективности программ по здоровью, внедрения культуры здорового образа жизни в коллективе, организации охраны труда в организациях.

## МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

Неделя – мероприятие международное, в ней участвовали спикеры из-за рубежа, что очень полезно, с одной стороны, и поднимает статус мероприятия, с другой. В форуме участвовали практически все ведущие международные организации – Междуна-

родная организация труда, Ассоциация социального обеспечения, Совет Европы. Конечно, пока не получилось пригласить всех, кого хотелось бы видеть на нашем форуме, хотя по сравнению с прошлым годом мы существенно продвинулись в этом направлении. Мы провели переговоры с представителями международных организаций, и у нас уже есть определенное понимание, в какую сторону мы будем развиваться. Скорее всего, мы будем развивать связи на Евразийской территории, в Восточной Европе, на территории СНГ, на Ближнем Востоке. Здесь у нас большие преимущества в плане того, что Россия на этой тер-

Ежегодный экономический ущерб от ненадлежащей охраны труда на рабочих местах оценивается в 4% глобального ВВП.

ритории достаточно авторитетна, широко используется русский язык, и мы можем провести достаточно серьезное

мероприятие, которое получит поддержку в международных организациях. Поэтому ВНОТ-2017, конечно, будет развиваться в этом направлении и, думаю, нам удастся сделать Неделю по международному блоку более насыщенной, более интересной с точки зрения привлечения лучших экспертов и приглашения гостей, участников из других стран.

На ВНОТ-2016 обсуждался законопроект о введении электронного листка нетрудоспособности. Сейчас закон находится на согласовании с министерствами и ведомствами. В Фонде социального страхования рассчитывают, что до конца года проект будет одобрен. Об этом и других проектах ФСС говорили на тематическом круглом столе.

#### ВПЕРВЫЕ НА ВНОТ

В этом году на Неделе впервые прошел Молодежный форум. Считаю, что это самый удачный проект ВНОТ. Мы долго его пытались организовать. На самом деле мероприятие такого формата весьма затратное, и вот в этом году мы нашли спонсора в лице компании «ЕвроХим», благодаря которой привезли в Сочи порядка 170 студентов из разных вузов страны. Посетителей же было существенно больше, примерно 250-300 человек постоянно присутствовали на этой площадке. Студенты участвовали во всей деловой программе, во всех мероприятиях, кто-то просто сидел слушал, кого-то мы привлекали в качестве волонтеров. В любом случае для них это было полезно, они присутствовали на мероприятиях Недели и получали информацию, которую у себя в регионе, в своем вузе они бы не получили.



Также они смогли пообщаться с представителями ведущих компаний. И здесь мы наблюдали мощное желание со стороны крупного бизнеса – практически все крупнейшие компании в том или ином виде поучаствовали в Молодежном форуме, поговорили с ребятами, ответили на их вопросы. Я думаю, что все получили от этого положительный заряд, и бизнес, и студенты, представители вузов. Это мероприятие тоже будет развиваться.

### ЗАГЛЯДЫВАЯ В 2017 ГОД

Неделя прошла, итоги подведены, в ближайшее время уже состоится заседание Оргкомитета Недели-2017. Мы считаем, что по количеству участников формат уже оптимальный. Для следующей Недели основной вопрос заключается, главным образом, в повышении качества самого мероприятия, качества программ, качества обслуживания гостей, – в этом у нас есть пока определенные сложности, мы над этим работаем.

Есть много идей по оптимизации обслуживания, с тем чтобы людям было еще более удобно, комфортно. Будем менять некоторым образом структуру программы в организационной части. Чтобы участники не уставали и успевали все сделать. Сама плавающая линейка должна быть более детально проработана с той точки зрения, что мероприятий много, и всем все хочется успеть увидеть и услышать. Хотелось бы сократить сроки подготовки программы, хотя это очень сложно, у нас народ «просыпается» в последние дни, сложно составить программу заранее. Ясно это понимая, мы уже начали подготовку Недели-2017. Собственно, первое, что мы сделали, – провели анкетирование, обобщили полученные результаты, изучили обратную связь, предложения. Сейчас все это обрабатываем, и с учетом мнения общественности и своего понимания меняем структуру мероприятия. Она не будет изменяться глобально. Мы нашли ту максимально интересную комбинацию, которая будет оптимальна и для участников, и для зрителей. Наша задача сейчас, в основном, – улучшить качество мероприятий. И сделать их более интересными, более насыщенными.

Хотим существенно расширить экспозиционно-выставочную площадь, и здесь у региональных органов власти есть большое желание и потенциал представить свои экспозиции. Компании также планируют организовывать собственные стенды.

Надеемся максимально усилить международный блок, сделать его более весомым и значимым. Наша задача – привезти на форум лучших специалистов со всего мира, показать лучшие практики на площадке, с тем чтобы людям было действительно полезно. ¶

Для участников ВНОТ-2016 методистами  
Департамента дополнительного образования  
Клинского института охраны и условий труда  
был разработан уникальный образовательный  
проект «Охрана труда» в формате квеста.

В рамках Всероссийской недели охраны труда компания «ЗМ Россия» провела круглый стол «Локализация производства в России. Новые продукты на рынке охраны труда». Одной из основных тем обсуждения ожидаемо стала тема импортозамещения.

## РОССИЙСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ для предприятий



**Ведущие эксперты отрасли, представители государственных органов, промышленных предприятий, производители средств индивидуальной защиты (СИЗ)** обсудили вопросы обеспечения безопасности и сохранения здоровья людей на производстве, уделив особое внимание использованию современных технологий для работы во вредных условиях.

**СЕРГЕЙ ДМИТРУК**

R&D директор компании «ЗМ Россия»

Эксперты сошлись во мнении, что технологическое развитие производств требует разработки и внедрения новых нормативно-правовых актов, стандартов в отрасли охраны труда. Для снижения уровня профессиональной заболеваемости на промышленных предприятиях Российской Федерации необходимо проводить программы по улучшению условий и охраны труда, предусматривающие соответствующие меры: внедрение специальной оценки условий труда, использование современных эффективных средств защиты и профессиональное обучение рабочих кадров.

«Проведение комплекса решений для обеспечения охраны труда должно стать превентивной мерой, это позволит снизить риск

профессиональных заболеваний, что, в свою очередь, окажет положительный экономический эффект. По официальным данным, значительными остаются экономические затраты вследствие неудовлетворительных условий и охраны труда – до **1,6** трлн рублей ежегодно или **2,3%** ВВП», – прокомментировал **Валерий Корж**, директор Департамента условий и охраны труда **Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации**. **Олег Косырев**, Президент Межрегиональной ассоциации содействия обеспечению безопасных условий труда «**ЭТАЛОН**», член оргкомитета ВНОТ-2016, сказал: «ВНОТ – это уникальная площадка для обмена знаниями и опытом, мы ожидаем, что это крупное мероприятие посетят более **8** тысяч человек. Мы надеемся, что данная конференция и иные мероприятия, проводимые на этой неделе, привлекут внимание специалистов и позволят узнать больше о новых тенденциях в охране труда, познакомиться с современными средствами индивидуальной защиты, которые предлагают производители».

В ходе своего выступления **Сергей Дмитрук**, R&D директор компании «**3М Россия**», отметил: «Приоритетная задача разработчиков СИЗ сегодня – создание высокоэффективных средств защиты, повышающих комфорт и производительность труда. На многих предприятиях сотрудники при наличии СИЗ не используют решения ввиду определенных факторов: дискомфорт при ношении, из-за недостаточной информированности о том, как правильно их использовать». Он обратил внимание также и на то, что производство более современных СИЗ является первоочередной задачей, и сообщил, что компания **3М** уделяет данной проблеме особое внимание. Так, на выставке был представлен новый продукт компании **3М**, разработанный в Волоколамске специально для российского рынка по запросу предприятий горнодобывающей отрасли – клапанный респиратор повышенного комфорта **VFlex**. Благодаря высоким защитным свойствам, эргономичности и удобству ношения респиратор рекомендуется для применения в металлургии и машиностроении, химической промышленности, нефтехимии и горнодобывающей промышленности. «Проектирование и развитие СИЗ компанией **3М** в последние десятилетия включает несколько направлений. Во-первых, это увеличение уровня защиты от вредных или опасных факторов. Во-вторых, повышение уровня удобства для пользователя, в том числе путем совмещения нескольких технических

«Введя понятие эффективности, закон о СОУТ изменил подход к оценке СИЗ, включив в нее наряду с сертификационными лабораторными испытаниями необходимость оценивать и учитывать фактические защитные свойства СИЗ в конкретных условиях. И это совершенно правильно, поскольку эти защитные свойства, а, значит, и безопасность работника, зависят от условий рабочих мест, индивидуальных особенностей работников и пр.».

«С развитием новых технологий и производств появляются новые вредные и опасные производственные факторы, защита от которых не гарантируется существующими нормами. Например, при проведении сварочных работ на некоторых материалах и с использованием определенных типов электродов образуются вещества высокого класса опасности».



**АЛЕКСЕЙ ШУЛЕПОВ**

Директор Департамента безопасности и графики «ЗМ Россия»

*возможностей, например, некоторые современные СИЗ слуха обеспечены радиопереговорными устройствами. В-третьих, это универсальность или возможность настройки с учетом индивидуальных особенностей пользователя. Нужно отметить, что техническое развитие современных СИЗ позволяет намного превысить требования стандартов, поэтому важно разрабатывать максимально комфортные СИЗ с наивысшими защитными свойствами в реальных условиях. Именно комфорт СИЗ является своеобразным гарантом того, что его будут носить, использовать правильно в течение всей рабочей смены», – сообщил **Сергей Дмитрук**.*

**Алексей Шулепов**, директор Департамента безопасности и графики «ЗМ Россия», заявил о необходимости постоянно совершенствовать современные СИЗ: «Рынок средств индивидуальной защиты большой, в 2014 году по данным экспертного сообщества, он составлял порядка 60 млрд руб., в прошлом году рынок вырос еще на 10-12%. Изменение нормативно-правовой базы, большая со-



циальная ответственность предприятий способствуют развитию отрасли. Вместе с тем растущие объемы рынка и существующие тенденции к импортозамещению приводят к тому, что появляется поддельная, контрафактная продукция, несоответствующая нормам. Государство, добросовестные производители заинтересованы в выявлении таких случаев и их минимизации, такая работа проводится. Крайне важно, чтобы промышленные производства, их руководство и сами сотрудники также обращали внимание на должное качество СИЗ. «ЗМ Россия» - локальный производитель, наша основная задача сегодня заключается в тесном сотрудничестве с предприятиями различных отраслей и государственными органами, для того чтобы создавать и модернизировать СИЗ с учетом потребностей рынка. Сегодня та линейка, которую мы разработали в России, признана промышленными предприятиями, подтверждена российскими и европейскими сертификатами, мы поставляем ее в страны СНГ, Центральной и Восточной Европы, также в планах поставка этой продукции в страны Западной Европы. Предлагая конкурентоспособные решения, произведенные в России, на мировом рынке, мы создаем существенную добавленную стоимость и вносим вклад в ВВП России».

Вместе с тем производители полагают, что предоставить средство индивидуальной защиты – это половина дела, важно обучить работников эффективно его использовать. Так, недавно «ЗМ Россия» запустила региональную программу «Защити свое дыхание», целью которой является мотивация сотрудников заботиться о своем здоровье, применяя высококачественные эффективные средства индивидуальной защиты. В течение года будут проводиться «пятиминутки здоровья», обучающие семинары, мотивирующие внимательно относиться к своей безопасности на производстве, правильно применять средства индивидуальной защиты и контролировать их работу во время всей рабочей смены. Для работников будут индивидуально подбираться средства защиты органов дыхания (СИЗОД) в соответствии с выявленными вредными производственными факторами.

Использование качественных СИЗ, их соответствие требованиям на предприятиях и обучение работников правильно применять и подбирать СИЗ, – все это, по мнению участников круглого стола, должно помочь снизить риск развития профессиональных заболеваний на производствах в России и положительно сказаться на состоянии здоровья работоспособного населения. ¶

«СЕГОДНЯ ЗАФИКСИРОВАНА НЕОБХОДИМОСТЬ СОВМЕЩАТЬ РАЗНЫЕ ТИПЫ СИЗ, СУЩЕСТВУЮТ ТРЕБОВАНИЯ ПО ОГНЕСТОЙКОСТИ МАТЕРИАЛОВ И ПРОЧЕЕ, ПРИ ЭТОМ ТЕХНИЧЕСКИЙ РЕГЛАМЕНТ ТАМОЖЕННОГО СОЮЗА 019/2011 «О БЕЗОПАСНОСТИ СИЗ» НЕ ПРЕДУСМАТРИВАЕТ СПЕЦИАЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ К СРЕДСТВАМ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ОРГАНОВ ДЫХАНИЯ СВАРЩИКОВ».  
СЕРГЕЙ ДМИТРУК  
(«8 ЧАСОВ», ФЕВРАЛЬ, 2016)

# «РЕСПИРАТОРНЫЙ КОМПЛЕКС»

## ПАРТНЕР ВНОТ-2016

По завершении  
Всероссийской недели  
охраны труда мы  
взяли интервью у  
Татьяны Маркушевской,  
представителя  
официального партнера  
форума – компании  
«Респираторный  
комплекс».

**8 ЧАСОВ:** *В рамках ВНОТ-2016 вы проводили семинар. Расскажите о тематике мероприятия, аудитории присутствовавших слушателей. Каких результатов удалось достичь, какие решения были выработаны?*

**Татьяна Маркушевская:** Как интеллектуальный партнер мероприятия наша компания ставила одной из основных задач информационную поддержку своих потребителей.

В рамках деловой программы Недели мы провели ряд круглых столов. Тема одного из них: «Сделано в России: высококачественные средства индивидуальной защиты органов дыхания, материалы и специальная одежда. Актуальные вопросы подбора и оценки эффективности». Для участников круглого стола выступили И. Г. Барановский, руководитель Департамента страхования профессиональных рисков Фонда социального страхования РФ, В. С. Астахов, генеральный директор АО «Респираторный комплекс», П. В. Майор, директор по продажам В2В АО «БТК Групп».

«Тенденции развития мирового и российского рынка СИЗ. Проблема отказа работников от применения СИЗ и механизмы ее решения: что готовы предложить отечественные произ-





водители?» – тема второго круглого стола, проведенного компанией «Респираторный комплекс». Свои доклады на мероприятии представили В. В. Яременко, Управляющий партнер ООО «Центр изучения и оценки юридических и экономических проблем системы промышленной безопасности и охраны труда», М. В. Дрожжин, ведущий эксперт АО «Клинский институт охраны и условий труда». Наша компания представила участникам свою последнюю разработку – фильтрующий респиратор уникального дизайна.

**8 Ч.:** *Вы участвовали в каких-либо общероссийских отраслевых конкурсах в этом году? Планируете ли участие где-либо в году предстоящем?*

**Т.М.:** В этом году мы планируем принять участие в конкурсе «Защищен – значит, здоров!», который традиционно проводится в рамках международной выставки «Безопасность и Охрана труда» (БиОТ). В 2017 году в наших планах участие во Всероссийском конкурсе «Успех и безопасность». Также мы хотим представить ряд наших новинок на соискание авторитетнейшей международной премии Red Dot Award.

**8 Ч.:** *Кто клиенты вашей компании?*

**Т.М.:** Основным направлением деятельности компании является разработка и производ-

ство фильтрующих респираторов для защиты здоровья человека от вредных производственных факторов. Среди наших постоянных потребителей – крупнейшие предприятия и объединения мировых лидеров в области металлургии, химической промышленности, авто- и машиностроения, строительства, перевозок и обработки грузов, медицины и фармакологии, добычи и переработки полезных ископаемых.

**8 Ч.:** *Расскажите подробнее о своей продукции, об уникальных технологиях «Респираторного комплекса»!*

**Т.М.:** Компания «Респираторный комплекс» производит средства индивидуальной защиты органов дыхания под торговыми марками АЛИНА®, ЮЛИЯ®, НЕВА®.

Модельный ряд производимых фильтрующих респираторов насчитывает более 50 наименований, вся продукция соответствует требованиям ТР ТС 019/2011. Респираторы серии АЛИНА®, «визитная карточка» предприятия, дополнительно сертифицированы на соответствие требованиям европейского стандарта EN 149:2001+A1:2009 (лаборатория ARAVE SUD EUROPE, Франция).

Бережно переняв эстафету выдающихся достижений советских ученых, с учетом

Компания «Респираторный комплекс» также представила свою продукцию на выставке SAPE-2016, являющейся неотъемлемой частью Всероссийской недели охраны труда. Посетителям своего стенда компания «Респираторный комплекс» предложила погрузиться в виртуальную реальность. Благодаря современным технологиям гости выставки оказались в живописном месте у истока Невы, где расположено современное респираторное производство. Такая необычная экскурсия позволила «посетить» производственную площадку компании и своими глазами увидеть, как изготавливают фильтрующие респираторы серии «АЛИНА», «ЮЛИЯ» и «НЕВА».



## СПРАВКА

ТАТЬЯНА ВИКТОРОВНА МАРКУШЕВСКАЯ

Руководитель отдела маркетинга  
АО «РЕСПИРАТОРНЫЙ КОМПЛЕКС»

собственного и международного опыта в области производства СИЗОД, компания на данный момент смогла усовершенствовать и видоизменить конструкцию респиратора АЛИНА® в столь значительной степени, что сегодня речь идет уже о применении инновационной технологии производства неформованных респираторов – 3D FLEX-TO-FIT®.

И, безусловно, как успешный и амбициозный участник рынка «Респираторный комплекс» видит одним из ключевых принципов своей деятельности непрерывное динамичное развитие компании. В частности, в 2016 году мы запускаем в производство целый ряд изделий полностью новой направленности и конструкции.

**84.:** *Какие перспективы, на ваш взгляд, у российского рынка СИЗ? Конкретно, насколько возможно импортозамещение именно в вашей нише? Каких СИЗОД сейчас на рынке больше, отечественных или импортных?*

**Т.М.:** За последние годы в России наметился ряд положительных тенденций в сфере охраны труда и промышленной безопасности. Мы как производители с радостью отмечаем рост корпоративной ответственности и самой культуры применения СИЗ среди российских предприятий.

Согласно нашим исследованиям, примерно одна треть затрат российских компаний на охрану труда приходится на закупку средств индивидуальной защиты. На приобретение и использование средств защиты работодатели тратят ежегодно более 100 млрд рублей, но в целом обеспеченность СИЗ по отраслям промышленности составляет не более 65-70%.

Можно сказать, что высокая степень износа

основных фондов на российских предприятиях, преобладание видов экономической деятельности, связанных с наличием вредных и опасных производственных факторов по-прежнему будут стимулировать рост рынка СИЗ в России.

По нашим оценкам, рост российского рынка средств индивидуальной защиты ожидается в размере 10% в год. И такой прогноз не может не радовать, ведь среднегодовой рост мирового рынка ожидается в размере 7,53%, тогда как в Европе этот показатель не превысит 2-3% в год.

Что касается вопроса импортозамещения, то провозглашенный еще в 2014 году российский курс на импортозамещение не мог не воодушевить отечественных производителей.

При вдумчивом и конструктивном подходе импортозамещение становится необходимой и эффективной деятельностью. Для одних отечественных предприятий это дополнительный стимул

к развитию производства, для других – способ снизить издержки в непростой экономической ситуации, цены на продукцию российского производства, как правило, в разы ниже зарубежных аналогов.

Мы всегда с гордостью заявляем, что наша компания разрабатывает СИЗОД (фильтрующие респираторы) на основе фундаментальных достижений отечественной респираторной техники с внедрением новейших научных решений.

При этом, опираясь в своей многолетней работе на мировые тенденции в области охраны труда, равно как и на потребительский спрос, наша компания смогла предложить достойный продукт, не уступающий, а по ряду показателей и превосходящий зарубежные аналоги.

Каких СИЗОД сейчас на рынке больше: отечественных или импортных – очень хороший вопрос. Цены на импортную – то есть импортируемую в РФ продукцию – из-за валютного курса становятся неконкурентоспособными. Единственный выход для зарубежных компаний – локализация производства на территории Российской Федерации.

Однако нам, конечно, хочется, чтобы лозунги о поддержке именно отечественного производителя приобрели осмысленную реализацию – ведь наша компания была основана в 1997 году в Санкт-Петербурге, что называется, «с нуля», и сейчас это современный завод мощностью 30 млн изделий в год.

На сегодня все шире используются автоматизированные средства производства, внедряются принципиально новые технологии

изготовления материалов и респираторов, существенно увеличивающие производительность не только без ущерба качеству, но и с повышением защитных и потребительских свойств продукции.

Иными словами, наша компания является российским производителем, ориентированным на обеспечение российских предприятий высококачественной продукцией по доступной цене.

**В Ч.:** *Есть ли уже сейчас какие-либо пожелания к ВНОТ-2017? Замечания к организаторам?*

**Т.М.:** Мы оцениваем ВНОТ как новую, интересную и перспективную площадку для конструктивного диалога, обмена опытом всех специалистов, действовавших в данной области – охраны труда, промышленной безопасности. Для нас ВНОТ –

это, прежде всего, уникальная возможность для общения с нашими потребителями.

И участникам, и организаторам я бы пожелала в 2017 году уделить как можно больше времени заблаговременной, предварительной подготовке к мероприятию на разных уровнях – тогда это замечательная, но очень короткая неделя, пройдет максимально эффективно. ☺

**В рамках деловой программы Всероссийской недели охраны труда АО «Респираторный комплекс» провел ряд круглых столов. Кроме того, в рамках специализированной выставки SAPE-2016 на площадке ВНОТ компания впервые представила последнюю разработку – новую линейку фильтрующих респираторов уникального дизайна.**

Fleming.

10<sup>th</sup>

# HSE Excellence Europe



17 - 18 Мая 2016

The Westin Grand Hotel  
Франкфурт, Германия

Расширяя горизонты:  
всеобщее главенство HSE

[www.fleming.events](http://www.fleming.events)

Contact us:

+421 257 272 155

[ada.tobias@fleming.events](mailto:ada.tobias@fleming.events)



На пленарной сессии «Инвестиции в здоровье работников – фундамент будущего» в рамках ВНОТ-2016 спикеры высказались об очевидной пользе форума в масштабах страны и мира и отчитались перед аудиторией о проводимой их ведомствами работе в области охраны труда.



## БЕЗОПАСНОСТЬ под землей

АЛЕКСАНДР АЛЕКСАНДРОВИЧ БОРИСОВ

Основным направлением работы Комитета по социальной политике в области охраны труда является значительное снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Заместитель Председателя Комитета Совета Федерации по социальной политике

И итоги работы последних лет показывают, что общее количество несчастных случаев на производстве снижается, и это стало возможным благодаря слаженной работе Правительства Российской Федерации по формированию новой правовой базы, субъектов Российской Федерации и, конечно же, добросовестных работодателей.

Все мы помним, в январе 2016 года произошла авария на угольной шахте в Воркуте, унесшая жизни большого числа людей. И, соответственно, мы понимаем, что еще есть над чем работать. Зачастую многие государственные комиссии по расследованию причин крупных производственных аварий, несчастных случаев на угольных шахтах указывают среди основных причин нарушения в организации производственного контроля за выполнением требований промышленной безопасности. Должен сказать, что мы будем законодательно реаги-



ровать: на сегодняшний день в целях повышения уровня безопасности производства работ в угольной промышленности, а также эффективного осуществления контроля на предприятии вынесен на рассмотрение соответствующий закон, который вносит изменения в восемь действующих законодательных актов.

В стадии закрепления возможность подключения пользователей интернета, ведущих подземные и горные работы, к единой системе эргономического искусственного контроля группой труда. Сюда же можно отнести введение соответствующих мер к лицам в состоянии алкогольного и наркотического опьянения, введение профилактических мер безопасности на объекте, где ведутся горные работы, к состоянию оборудования. Компенсации возможных нарушений условий труда, норм и правил безопасности. Осуществление мониторинга условий возникновения опасностей энергетического, экологического и техногенного характера, а также оперативный контроль производственным предприятием за технологическим процессом. Создание правовых основ организации учреждения общественного контроля в области промышленной безопасности как одной из эффективных мер, при этом не создающих административных барьеров. А также соблюдение мер ответственности за неправомерный отказ от осуществления надзора в процессе строительства и реконструкции опасного объекта организацией, которая проработала соответствующую документацию. Введение дополнительных требований по образованию статуса отдельных лиц, проводящих подземные работы. Надеюсь, что эти и другие меры позволят в дальнейшем избежать многих аварий, которые происходят на шахтах нашей страны...

Нам еще предстоит решить вопрос совершенствования системы ликвидации несчастных случаев на производстве с переносом акцента на превентивные меры. В этом направлении Комитет тесно сотрудничает с Фондом социального страхования РФ, работа ведется не только в составе правления Фонда, но и в части выработки предложений по снижению производственного травматизма.

Возвращаясь к Всероссийской неделе охраны труда, хочется отметить, что тематика в этом году была насыщенной и разнообразнее, чем в прошлом. Наш комитет открыт к общению. Будем рады услышать мнение большого количества специалистов. И готовы сделать все, чтобы инвестиции, затраты работодателей на безопасность, были оправданы, а работники были еще больше защищены. ¶

**В МАЕ 2016 г. КОМИТЕТОМ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ В СОСТАВЕ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ С УЧАСТИЕМ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ БЫЛ НАМЕЧЕН РЯД МЕРОПРИЯТИЙ ПО ВЫРАБОТКЕ ПРЕДЛОЖЕНИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕР МЕДИЦИНСКОЙ, СОЦИАЛЬНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ ГРАЖДАН, ПОЛУЧИВШИХ ПОВРЕЖДЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВСЛЕДСТВИЕ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ.**

# МНОГОДЕТНЫЙ ОТПУСК

40  
условия труда



Воспитание детей, особенно если их в семье трое и более, требует колоссальной отдачи, поэтому часто одному из родителей приходится отказаться от карьеры и посвятить свою жизнь малышам. Но не все знают, что помимо массы забот статус многодетной семьи дает еще и массу привилегий, в том числе – в плане оформления отпуска.

Кристина Фирса

**Статус многодетной семьи не выдается автоматически – его нужно получить в органах соцзащиты по месту жительства семьи.** Для этого необходимо

Чтобы получить все, что вам полагается, необходимо знать свои права и действующую в России систему привилегий. Рассмотрим этот вопрос подробнее, начав с того, что определим, какие семьи в России считаются многодетными.

Семья считается многодетной, если в ней есть трое или больше детей в возрасте до 18 лет. Также в составе многодетной семьи учитываются сыновья, проходящие военную службу по призыву в возрасте до 23 лет, и дети, учащиеся в высших учебных заведениях до того момента, когда они официально его заканчивают или до отчисления.

предоставить ряд документов:

- паспорта родителей и детей старше 14 лет;
- свидетельства о рождении всех детей;
- выписку из домовой книги.

Кроме достижения детьми совершеннолетия основанием для потери статуса многодетной семьи является развод, в котором с каждым из родителей остается меньше трех детей.

**Владислав Рокотов**, юрист: «В некоторых регионах России после достижения детьми 18 лет статус многодетной семьи теряет силу даже в том случае, если они учатся дальше.

Также семья может получить статус многодетной при заключении брака между двумя людьми, имеющими детей, если у супругов вместе 3 или более детей».

#### ПРИВИЛЕГИИ ДЛЯ МНОГОДЕТНЫХ СЕМЕЙ

Родители, имеющие двух и более детей до 12 лет, обладают привилегией самостоятельно выбирать время для своего ежегодного отпуска. Для этого нужно заблаговременно написать заявление на предоставление отпуска в определенное время. Работодатель обязан учитывать это при составлении графика отпусков, так как приоритетом в нем обладают льготные категории граждан. Особенности такого отпуска:

- оплачиваемый;



- предоставляется один раз в год в любое время;
- длительность – **28** дней.

**Елена Соколова**, юрист: «В предоставлении отпуска в выбранное работником время может быть оказано, если заявление подано менее чем за две недели до желаемой даты».

### ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК

Также многодетные мамы и папы имеют право получить дополнительный отпуск. Он отличается следующим:

- неоплачиваемый;
  - может быть присоединен к основному отпуску;
  - время для отпуска выбирается самостоятельно;
  - ежегодный, на следующий год перенесен быть не может;
  - длительность – **14** дней.
- На дополнительный отпуск имеют право:
- родители двух или более детей, не достигших **14** лет;
  - мать или отец-одиночка, воспитывающая/-щий ребенка моложе **14** лет;
  - родители ребенка-инвалида, не достигшего **18** лет.

Порядок установления дополнительных оплачиваемых отпусков определяется трудовым договором. Законодательно подобные отпуска не регламентируются, поэтому они определяются финансовыми и производственными возможностями работодателя.

Чтобы оформить дополнительный отпуск, нужно заранее написать на него заявление. Оно не имеет четко определенной формы, главное, что должно там содержаться – это дата начала и конца отпуска. Дополнительный отпуск может быть оплачиваемым только в том случае, если это определено правилами организации. Согласно действующему законодательству, такой отпуск оплачиваться не должен.

**Аркадий Иванов**, юрист: «Дополнительный отпуск оплачивается в том случае, если вы работаете на вредном производстве, в опасных или вредных условиях, имеете ненормированный рабочий день или работаете на Крайнем Севере».

### ДРУГИЕ ОТПУСКНЫЕ ЛЬГОТЫ

Существует еще несколько дополнительных привилегий, предоставляемых многодетным или имеющим двух детей матерям. Они продиктованы продолжающим действовать на территории России постановлением ЦК КПСС и Совмина СССР **1981** года.

- Если обычный отпуск по тем или иным причинам длился меньше **28** дней, то мать двоих или более детей моложе **12** лет может получить дополнительный оплачиваемый отпуск на три дня.
- Женщины, имеющие детей младше **12** лет, или мужчины, воспитывающие детей младше **12** лет в одиночку, имеют первоочередное право на получение отпуска летом.

**Ольга Танеева**, юрист: «Мужчины получают привилегии, анало-





Льготами в получении отпускных обладают и матери двух или более детей, которым еще не исполнился один год. Отпускные на каждого ребенка рассчитываются отдельно, главное, чтобы полученная сумма не была больше средней заработной платы. Льготы многодетных матерей лежат в другой области определения размера налоговой базы при расчете НДФЛ. У многодетных матерей ставка НДФЛ составляет 7%, а у обладательниц статуса «Мать-героиня» – 5%.

*гичные привилегиям многодетной матери, только в том случае, если они воспитывают детей в одиночку».*

#### ОПЛАТА ОТПУСКА МНОГОДЕТНЫМ РОДИТЕЛЯМ

Определение размера отпускных для многодетных родителей происходит по тому же принципу, что и всем осталь-

ным. При этом учитывается заработная плата за прошедший перед отпуском год, в том числе:

- выплаты за реально выполненную работу, без учета прогулов, простоев, неявок на работу, больничных по уходу и т.д.;
- полученные премиальные.

Средняя зарплата за один рабочий день умножается на количество дней в отпуске – **28**. ¶



# совмещать НЕ ВРЕДНО

44  
условия труда



Работа совместителя отличается от иных видов подработки наличием нескольких преимуществ. Их перечень, а также имеющиеся ограничения на эту деятельность содержатся в ТК РФ. Его 44-я глава содержит положения, касающиеся труда по совмещению.

*Кристина Фирсова*

**Один из ключевых признаков совместительства – постоянное выполнение обязанностей, которое происходит в свободное время по желанию гражданина.**

Сегодня существует множество вариантов работы по совместительству. Предложения можно найти на сайтах, в газетах или журналах, посвященных трудоустройству.

Многим удастся сочетать основное место работы с выполнением разовых заказов или иметь сезонный, временный заработок. Мотивы у всех разные: одним необходим дополнительный доход, другим интересно попробовать себя в новом деле.

Особенно актуальна тема совместительства в кризисный для экономики период.

Выгода очевидна и для работодателей – таким специалистам не нужно оплачивать полную ставку, а зачастую и рабочее место; и для работников-совместителей – вряд ли сократят сразу на всех работах.

Закон разрешает совместителям трудиться в своей организации или найти подходящий вариант в другой. Если совместительство внутреннее, то нельзя занимать ту же должность, что и на основной работе. При сотрудничестве с другим нанимателем таких ограничений нет. Количество нанимателей, с которыми можно заключать договор, также не ограничено.

Трудовые взаимоотношения при наличии гражданско-правового договора регулируются гражданским законодательством. Для лиц, занимающихся совместительством, главное правовое основание – ТК. Необходимым условием является факт наличия основного места работы. Трудящиеся по договору подряда не могут дополнительно работать совместителями в другой организации, поскольку не имеют постоянных трудовых обязанностей.

В законодательстве содержится целый ряд работ, выполнение которых не относится к совместительству:

- литературная сфера деятельности, в том числе написание рецензий, редактирование, работа переводчика текстов;
- разовые работы экспертов в области медицины, бухгалтерии и техники;
- труд педагогов с почасовой ставкой, если суммарная нагрузка за год не превышает 240 часов;
- оказание медицинских консультаций в систе-

ме здравоохранения, если затраченное время не превышает **12** часов ежемесячно, а оплата производится разовыми платежами.

Для оформления совместительства необходимо предоставить совсем небольшой пакет документов: паспорт и СНИЛС, который выдается в Пенсионном фонде. Наниматель также вправе затребовать документ, подтверждающий необходимый уровень образования, если для работы требуется обладать специальными знаниями. Аттестаты, дипломы и т.д. предъявляются в виде подлинника или копии, которую необходимо заверить.

**Многим работодателям выгодно нанимать совместителей, т.к. услуги ряда специалистов нужны лишь периодически.**

Нанимаясь на работу, условия которой относятся к тяжелым или вредным, необходимо предъявить также справку об условиях труда на основном месте. Совмещение мест работы с опасными условиями не допускается! Основанием для отказа в приеме на работу совместителя в том числе может стать возраст претендента, если тот не достиг совершеннолетия.

В целях охраны здоровья регламентируется общая продолжительность работы при совмещении должностей. Это связано еще и с тем, что совместитель трудится в свободное от основной работы время. Время выполнения трудовых обязанностей на дополнительном месте в день не должно превышать четырех часов. Исключением могут быть те дни, когда на основном месте у человека выходной.

В целях охраны здоровья регламентируется общая продолжительность работы при совмещении должностей. Это связано еще и с тем, что совместитель трудится в свободное от основной работы время. Время выполнения трудовых обязанностей на дополнительном месте в день не должно превышать четырех часов. Исключением могут быть те дни, когда на основном месте у человека выходной.

Некоторые категории госслужащих не имеют права работать по совместительству. К ним относятся сотрудники Банка РФ, силовых ведомств, судьи, работники прокуратуры. Существует список должностей, занятие которых автоматически лишает права на совместительство. Исключением могут быть только некоторые виды творческой деятельности. К ним относятся научные разработки, написание статей и преподавание.

Некоторые работодатели запрещают совместительство, они могут даже включать соответствующий пункт в трудовой договор. Это является нарушением закона, поскольку ограничивает прописанные в нем права наемных работников. Распоряжаться своим свободным от работы временем любой человек имеет право по собственному усмотрению. Одобрения или согласия работодателя для этого не требуется.

Прием совместителя оформляется договором, в котором в обязательном порядке указывается факт выполнения работы по совместительству. Такой документ может быть заключен на заранее определенный срок. Далее издается приказ о приеме сотрудника на работу. Ему должен предоставляться оплачиваемый отпуск каждый год. Порядок расторжения договора не





Далеко не все работодатели приветствуют желание своих сотрудников работать по совместительству где-то еще. Есть руководители, которые считают, что это означает недостаточную загруженность в течение рабочего времени, другие подозревают отсутствие лояльности такого сотрудника.

(Анна Мухина, руководитель отдела «Карьерное консультирование», ЦТР «Гуманитарные технологии», для портала BRAINITY)

отличается от условий увольнения постоянных сотрудников. О прекращении его действия руководитель обязан сообщить заранее. Это может произойти в том случае, если принимается гражданин, для которого это место работы станет основным. В приказе причина увольнения должна соответствовать одной из статей ТК.

Оплата труда может производиться за отработанное время или за количество произведенной продукции. Размера минимальной оплаты для совместителей не установлено, поэтому она может быть меньше законодательного минимума, установленного для основной работы. ¶

## за секунду ДО ПРОИСШЕСТВИЯ

Несмотря на усилия специалистов по безопасности и охране труда, происшествия и несчастные случаи продолжают происходить.

**Причины инцидентов имеют различную природу. Они могут быть сугубо внешними – например, неправильно оборудованное рабочее место.** Либо системными, когда работник, в страхе не выполнить план и получить штраф, не желает тратить драгоценное время на изучение инструкций, а уж тем более на их выполнение.

Однако кроме внешних факторов, влияющих на безопасность, существуют внутренние факторы, которые часто недооцениваются. Именно о них мы говорили на встрече с руководителем направ-

ления «Осознанная Безопасность» BR Safety компании Business Relations **Андрей Матвеевым**.

**8 ЧАСОВ:** *Андрей, объясните, что это за область науки – осознанная безопасность?*

**Андрей Матвеев:** Осознанная безопасность – это направление в охране труда и промышленной безопасности, которое работает с человеческим фактором. Последний обычно воспринимается как нечто негативно влияющее на производственную безопасность. Вспомните, мы ведь постоянно слышим фразы «по вине человеческого фактора», «из-за человеческого фактора», – в негативном плане. Это как бы все то, что снижает безопасность. И мы в нашей компании подумали, а почему так? Ведь человеческий фактор может влиять как в отрицательном плане, так и в положительном. Из этого и родилось наше направление «Осознанная безопасность», которое говорит о том, что повышение осознанности и вовлечение в мероприятия по охране труда и промышленной безопасности могут повысить уровень безопасности на предприятиях. Это направление не противоречит и не конкурирует с другими направлениями, а, скорее всего, даже усиливает их.

**8 Ч.:** *Как именно человеческий фактор влияет на безопасность труда?*

**А.М.:** Мы можем сказать, что причинами несчастных случаев являются мысли – опасные мысли, которые провоцируют опасное поведение. И при всем различии опасных ситуаций опасных мыслей не так уж много.

Первой из самых распространенных опасных мыслей является такая: «Со мной ничего страшного не случится». Казалось бы, что плохого в этой мысли? Вроде бы, все хорошо, человек позитивно настроен. Есть даже такое убеждение, что нужно думать только о хорошем, тогда с тобой будет случаться только хорошее. К сожалению, такая уверенность имеет обратную сторону: человек становится закрыт и глух ко всем требованиям безопасности, ко всем инструктажам. Пример: на одном предприятии главный инженер проводил обезвреживание помещения от грызунов, что-то случилось в электропроводке, и он сам, отпустив электрика по своим делам, надел противогаз и вошел в помещение с ядовитыми парами. Через какое-то время спохватились – нет сотрудника.

«Достаточно часто системы и инструменты безопасности уже имеются на предприятиях: новое настроенное оборудование, журналы смен, профилактические осмотры, анализы рисков, – то есть, потребности в новых инструментах нет. Приходишь на производство и спрашиваешь, что делается для снижения рисков травматических ситуаций? А главное: что выполняется по факту и почему несмотря на все эти предосторожности несчастные случаи все-таки наступают? И тогда мы уже полностью уходим ото всех этих факторов и переходим к психологии человека».



Нашли мертвым. Оказалось, что инженер не проверил противогаз и банально задохнулся вредными испарениями. Этот работник был очень опытным, работал на предприятии более 15 лет. И, скорее всего, не слушал, что говорят на инструктажах.

А ведь за столько лет он сотни раз слышал о том, что противогаз нужно проверить, прежде чем использовать. И когда мы начинаем рассказывать подобные истории на семинарах, видим, что часть присутствующих точно так же не проникается проблемой. Они сидят и думают: с ним это случилось, потому что он был не слишком умным, но уж со мной такого никогда и ни при каком условии не случится. Это первая опасная мысль, которая не позволяет человеку слышать все предостережения, которые до него пытаются донести.

Вторая опасная мысль: «Уж я бы справился с этой опасной ситуацией». Рассказываем мы про этого задохнувшегося инженера, а вторая половина людей именно так и отвечает – я бы почувствовал, что задыхаюсь, я бы позвал на помощь, я бы убежал из этого помещения. То есть мы имеем дело с чувством всемогущества.

Третья опасная мысль: «Меня это не касается». Начинаешь разбирать последствия какого-то поступка или вовлекаешь работника в мероприятие по безопасности, он сидит с отсутствующим видом и удивляется: а я тут при чем? Разбирали мы случай: загорелся погрузчик на одном из складов. Работники соседнего склада не понимают, для чего им эти разговоры, ведь происшествие случилось не на их складе. Вот эти опасные мысли перерастают в действия. Не сами мысли, конечно, а поступки, к которым они приводят. Простой поступок – элементарные нарушения требований безопасности. Спрашиваешь рабочего, почему он не надевает средства индивидуальной защиты? Отвечает, что в них неудобно. Мол, без них гораздо безопаснее, да и вообще он уже 20 лет работает в данной профессии, и с ним до сих пор ничего не случилось без этих очков. Вот такие опасные мысли и опасные привычки работают против безопасности. Главное, когда начинаешь разбирать происшествие, понимаешь, что работник расписался за получение СИЗов, вышел за дверь, поднял защитные очки на лоб и пошел работать. Кстати, боль-

Хорошо, что с рискованное поведение, свойственное человеку по природе, существуют способы работы. Компания Business Relations, а конкретно проект BR Safety, занимается внедрением в компаниях программ, которые направлены на изменение опасных мыслей, что ведет к изменению поведения, а в широком смысле – к изменению культуры безопасности, к осознанной безопасности.

## ЭКСПЕРТ

АНДРЕЙ МАТВЕЕВ



Бизнес-тренер,  
руководитель  
направления BR Safety.  
Проводит тренинги  
по повышению  
эффективности программ  
безопасности и снижения  
происшествий  
на производстве.



Андрей Матвеев имеет дипломы психолога и горного инженера. Шесть лет проработал инженером в области строительства. Последним местом работы в промышленности стал «Сахалин-2» – проект постройки платформ для шельфовой нефтедобычи.

шинство коллег понимает, что можно все сделать для безопасности, что только возможно, но если у человека есть такие опасные мысли и привычки, то вероятность возникновения инцидента или несчастного случая остается достаточно высокой.

**В Ч.:** *Как можно работать с опасными мыслями и действиями?*

**А.М.:** Вернусь на один шаг назад и поставлю вопрос так: кто должен с ними работать? И в ответе на этот вопрос заложен парадокс: с опасными мыслями должен работать тот, в ком они аккумулируются, – то есть, сам человек, сам работник. Но по факту получается, что с ним работает служба охраны труда, руководители предприятия в целом, а если мы ведем речь о государственных программах, то и само государство. И получается слабая эффективность, потому что все вокруг с этим работают, кроме самого человека. Помните, в Советском Союзе к нерадивым работникам приставляли наставников? С ними работали наставники, работал коллектив... Иногда это давало свои плоды, но далеко не всегда. Всем нужно было, чтобы нерадивый работник исправился, кроме него самого. То есть с недостатками должен начать работать сам человек, и нужен внутренний мотив.



**Первый шаг в работе с опасными мыслями – это осознание. Сам работник должен осознать, что да, у него такие опасные мысли возникают. Пока этого не произойдет, люди так и будут думать на инструктажах, что несчастного случая с ними не произойдет.**

Почему вообще происходят несчастные случаи? Причин всего три. Отсутствие знания: если у работника недостаточно знаний, может случиться опасный инцидент. Пришло новое оборудование – работник не знает, как правильно на нем работать. Или произошла авария – он не знает, как правильно ее ликвидировать. Или вообще не знает о возможности опасности. Значит, мы работаем со знанием.

Следующее – это навыки. Вырабатываются они, к примеру, в процессе наших тренингов. Или приходит новичок на работу – его могут сразу не пустить в опасные места, он должен получить определенный навык работы, к примеру, на высоте. Но то, о чем мы с вами говорим, не имеет отношения ни к знаниям, ни к навыку, а мы называем этот компонент отношением. Если говорить об опасных мыслях, опасных привычках, все это – отношение.

**В Ч.: Из каких этапов состоит работа с людьми?**

**А.М.:** Возьмем конкретный случай. Если мы начинаем работать с какой-то компанией, производством, электроэнергетической станцией, в первую очередь мы должны выяснить, какая культура безопасности присутствует на предприятии. И когда мы



начинаем беседовать с людьми, сразу замечаем их опасные привычки. Нам помогает и то, что эти привычки касаются не только работы, эти опасные привычки человек несет с собой по жизни. Находясь в аудитории, человек будет эти опасные мысли и привычки повторять. Наша задача как тренеров заметить это и показать человеку. Например, мы начинаем разбирать определенный случай, толчком для которого стала опасная привычка, а нам тут же из зала противоречат: нет, на самом деле, причина в другом. В руководителе, который заставляет «гнать план», в необучаемом и абсолютно непонятливом сотруднике, в отделе охраны труда, который не донес до сотрудников то, что обязан был донести. Но мы в этот момент должны «нажать на стоп» и определить, показать, что в этот момент делает сотрудник. А он в данный момент не признает, что что-то в работе зависит от него лично, он признает виноватыми всех окружающих, только не самого себя. И мы можем быть уверены на все 100%, что на инструктаже он ведет себя точно таким же образом. Инженер по охране труда будет пытаться донести что-то до этого человека, а он будет спорить: мол, вы идите, сначала с руководством разберитесь-договоритесь, потом с нами беседуйте. И выявление подобного поведения является первым шагом в нашей работе. Естественно, мы можем сталкиваться с сопротивлением: «Это я по данному поводу свое мнение выражаю, в других случаях все по-другому происходит». Но мы можем утверждать – а мы можем утверждать, потому что компании в этом году исполнится 20 лет, – что такой человек будет спорить всегда и везде, не считая себя участником процесса, не считая себя виновным. Поэтому, выявив такое отношение, мы «включаем» обратную связь, спрашиваем у остальных: что он сейчас делает? И вот так, понемногу человек осознает, что он ведет себя неправильно, осознает все неправильно. Когда он уже осознал сложившуюся ситуацию, мы даем право выбора: ты можешь спорить дальше, а можешь подойти к процессу с другой точки зрения, например, сначала все внимательно выслушать, потом задать свои вопросы. Эта тренировка является основой всей работы: заметить,

**С точки зрения BUSINESS RELATIONS именно отношения ключевым образом влияют на безопасность.**

«Если у сотрудника сформировано правильное отношение к безопасности, то это повышает безопасность. Если неправильное отношение – спешка, невнимательность и так далее, то возможность возникновения несчастных случаев гораздо выше. Как раз общие психологические особенности отношения влияют на многое и в области безопасности, и в обыденной жизни человека. Мы их меняем. И благодаря общим изменениям отношения меняется поведение человека на более безопасное, бдительное поведение. Соответственно, повышается безопасность труда».

«Мы не занимаемся процедурами безопасности, не разрабатываем никаких технологий. Мы работаем только с людьми, с отношением. Можем обучать сотрудников отделов охраны труда некоторым приемам, которыми в совершенстве владеем, чтобы потом они уже сами проводили тренинги в своей компании».

признать и выбрать другое поведение. Это касательно самой технологии.

Дополнительно скажу, что при всей кажущейся простоте сама технология достаточно сложная. Она требует от тренера большой наблюдательности: выявить не только уровень знаний и навыков, но и понять вот это самое отношение, как оно проявляется. Поэтому тренер должен быть достаточно хорошо подготовлен. Далее: тренер должен обладать высоким уровнем коммуникативных навыков, чтобы убедить человека в том, что в настоящее время он имеет в своей голове опасные мысли и опасные привычки. Также требуется высокий уровень восприятия человека, чтобы не обвинять его безоговорочно («Вот, если ты ведешь себя так, то завтра обязательно по твоей вине случится катастрофа»), а дать понять, что завтра он может выбрать другое поведение. И эта гибкость, которую должен проявлять тренер, является очень непростой задачей. Именно поэтому работает с отношением совсем небольшое количество компаний, хотя говорят об этом очень многие, предлагают директорам компаний тренинги, а на самом деле не делают того, что обещано. Это очень узкая специфика.

Именно поэтому работает с отношением совсем небольшое количество компаний, хотя говорят об этом очень многие, предлагают директорам компаний тренинги, а на самом деле не делают того, что обещано. Это очень узкая специфика.

**8 Ч.:** *Ваши услуги бесплатны, работодателю важно понять, что вы поработали эффективно. Как оценить эту эффективность?*

**А.М.:** Самым простым способом – посмотреть на количество инцидентов, случившихся после наших тренингов. Но мы предупреждаем, что в некоторых случаях происходит сокрытие неприятных инцидентов. А после наших тренингов данные могут стать более открытыми, руководство может решить, что так будет эффективнее. И с виду может показаться, что количество ЧП увеличилось, но ведь это не так. Поэтому мы говорим, что снижение инцидентов и несчастных случаев – это долговременный результат, к которому нужно будет еще придти после того, как пройдет волна искоренения сокрытий ЧП. Но можно заметить вовлечение сотрудников в мероприятия, направленные на предотвращение опасности.

Конкретный пример. Начинаем работать с компанией, проводим опрос по средствам индивидуальной защиты. Задаем вопросы, какие СИЗы им не нравятся из-за неудобства, какие есть пожелания и рекомендации. И потом легко определить количество участников опроса и качество ответов. Мы же видим: в одном случае в опросе примет участие половина сотрудников, но они дадут конкретные ответы и внесут конкретные предложения, в другом случае все сотрудники напишут, что все нормально, все устраивает. Работали на



Опасные мысли и привычки работников необходимо искоренять. Но человеку в этом непростом деле требуется поддержка. Обратитесь к тренеру, чтобы узнать, как именно вовлечь сотрудников в работу над своими привычками и тем самым снизить количество происшествий.

одном предприятии, там на 35% улучшилось качество опроса по СИЗам. То есть люди поняли, что в этом есть смысл, что их мнение будет учтено, и начали писать, какие именно перчатки и очки им требуются, а какая спецодежда неудобна. Также можно взять любой журнал отметок по безопасности мастера смены. До нашей работы там стояло «все хорошо, замечаний нет», после нашей работы в журналах появляются конкретные замечания. Вот такие кратковременные и долговременные результаты. Причем прежде нашу работу мы согласовываем с департаментом охраны труда и промышленной безопасности и спрашиваем, что для них сейчас в приоритете. Долговременный результат – это, естественно, нулевой травматизм и снижение практик, которые привели к этому травматизму.

**ВЧ.:** *Более детально с вашей работой можно будет ознакомиться на тренингах, все правильно?*

**А.М.:** Конечно. Плюс – мы являемся партнерами Всероссийской недели охраны труда. Мы вживую общаемся с руководителями, которых интересует наше направление, и всегда готовы обсуждать влияние человеческого фактора на возникновение несчастных случаев. ¶





фактор риска 56

## аддикция у РАБОТНИКОВ

Обычные жизненные стрессы могут приводить к нарушению ментального здоровья.

О том, почему опытные и ценные кадры «злоупотребляют», со всеми вытекающими, и как вести себя в такой ситуации руководителям на авторской лекции в рамках ВНОТ рассказал Александр Штульман.

**Сейчас в мире чаще используют термин «поведенческое здоровье», потому что менталитет – это некие программы, которые в нас есть, которые должны меняться с изменением обстановки. В этом смысле мы слово менталитет не совсем верно используем. Оно не переводится на русский язык без потери смысла. Аналогия, которую предлагают менталитету, выглядит примерно так: наш мозг – это некий компьютер, «железо», а менталитет – это софт, программы, которые в нем существуют, работают и дают результаты. Поэтому, когда мы говорим, *«мы так живем, потому что у нас***

*такой менталитет»*, перевести это можно приблизительно так: у нас классный компьютер, но программы наши устарели, а менять мы их не хотим. Соответственно, любые жизненные вызовы, серьезные изменения могут приводить к стрессу, в стрессе трудно принимать решения, поведение человека меняется, если стресс быстро не проходит. Люди меняют свое поведение под воздействием различных жизненных ситуаций: если у вас заболел близкий родственник, вам придется серьезно перестраивать свою жизнь, чтобы ухаживать за ним. Как эти жизненные изменения скажутся на работе – это еще один вопрос.

Мы занимаемся корпоративной работой – тем, что нужно предприятиям и что отвечает запросам предприятия. Если у кого-то из сотрудников возникла депрессия, возможно, он начнет плохо работать или вообще не выполнять свою работу. И одним из видов поведения, которое очень сильно влияет на ментальное здоровье, является злоупотребление алкоголем.

Есть сведения, что среди злоупотребляющих алкоголем больных алкоголизмом, имеющих сильную зависимость, всего 5%. Остальные – это люди, которые работают, могут употреблять эпизодически, также периодически имеют какие-то проблемы в жизни, которые могут сказываться и на работе. В то же время работа – это самое последнее место, где становятся очевидны проблемы сотрудника с алкоголем. В семье-то об этом знают давно, а на работе приходится скрывать, адаптироваться, приходиться с головной болью, потому что человек понимает: его в конечном итоге могут и выгнать. Поэтому мы должны сконцентрироваться не на проявлении проблемы – злоупотреблении алкоголем, а на самой проблеме, ведь прием алкоголя – это проявление того, что у человека имеются какие-то другие проблемы. Людям, которые периодически злоупотребляют алкоголем или постоянно употребляют алкоголь, не обойтись без специфической помощи. Без нее они так и не решат свои проблемы. Длительное злоупотребление алкоголем, вне зависимости от того, диагностировано оно или нет, требует от человека отказа от алкоголя навсегда. Ждать от человека того, что он когда-то начнет употреблять алкоголь в умеренных количествах, не приходится.

Вопрос: как помочь человеку, возможно ли помочь человеку прекратить употреблять алкоголь навсегда? Почему компании этим занимаются? Потому что компании сейчас начинают уделять большое

При первом же злоупотреблении алкоголем человек сталкивается с разными негативными последствиями – от головокружения и тошноты до попадания под машину. Систематически злоупотребляющий человек может впасть в болезненную зависимость. Причем пьющий человек у нас годами может не встретить сопротивления со стороны общества. Родные «уговаривают» себя, что это дано им в испытание, терпят. И злоупотребляющий человек, в свою очередь, не видит проблем с окружающими людьми. До тех пор, пока ему самому не станет слишком плохо.

## ЭКСПЕРТ

АЛЕКСАНДР БОРИСОВИЧ ШТУЛЬМАН

ВРАЧ-АДДИКОЛОГ, ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР  
ООО «КОРПОРАТИВНОЕ ЗДОРОВЬЕ»


внимание безопасности труда: тестированию, недопущению к работе под воздействием каких-то веществ, и это нормально. Люди в состоянии измененного сознания, согласно статистике, представляют гораздо большую опасность, чем остальные. Второе: компании видят снижение производительности труда, которое происходит как раз из-за злоупотребляющих людей. И есть еще такая вещь, как корпоративная ответственность. Я ничего не имею против благотворительности, компании вкладывают средства в какие-то сообщества, но они забывают, что самое большое наше сообщество – это работающие люди. Есть разные подходы к людям, когда компании начинают заниматься проблемами с алкоголем, но самые интересные практики основаны на интересах бизнеса. То есть бизнес терпит убытки из-за людей, злоупотребляющих алкоголем. Ведь цель бизнеса – это прибыль, а прибыль снижается за счет затрат. Потеря рабочей силы, опоздания, пропуски, затраты на лечение, трудности в управлении такими людьми – как ими управлять, если они нетрезвые? Если все это посчитать, становится очевидна необходимость бизнеса вкладывать какие-то деньги в своих работников, чтобы снизить свои потери. И вот в этой области бизнес объединяется, он может оказать влияние и на работников, и на сообщество. Выполнить обязательства своей корпоративной ответственности, повысить уровень безопасности, уменьшить снижение производительности труда, на которую повлиял алкоголь.

Презентеизм – это когда человек на работе, но в полную меру не работает.

Ведь на работе можно находиться, но не работать. Вот здесь возникает вопрос, какие задачи стоят, насколько люди загружены, как руководители умеют организовывать их работу, и где грань, чтоб люди в полную меру работали, но не были перегружены. За станком это высчитать просто, а в офисе – нет.

Говоря о мотивах бизнеса, мы должны обратиться к международной статистике, потому что в России толком никто ничего не рассматривал. Это требует серьезного понимания проблем с алкоголем – с одной стороны, с другой стороны – способности перевести эти данные (косвенным образом) в какой-то экономический эквивалент, в частности, в деньги. В США в 1992 году было объявлено, что их экономика потеряла 392 млрд долларов за счет злоупотреблений алкоголем. Это стало мотивом разрабатывать программы, ведь речь идет о потере колоссальных сумм денег! Обратите внимание, что в 2006 году эта цифра изменилась до 220 млрд долларов. И это связано с тем, что новые программы сыграли свою роль.



A man with a beard and short hair, wearing a dark suit jacket over a white shirt, is sitting and looking directly at the camera. He is holding a cigar in his right hand and a glass of cognac in his left hand. The background is dark, and the lighting is dramatic, highlighting his face and the details of his clothing.

АБСЕНТЕИЗМ – ЭТО ОТСУТСТВИЕ НА РАБОТЕ.  
НЕ ВАЖНО, ПО КАКОЙ ПРИЧИНЕ, ВАЖНО,  
ЧТО ЧЕЛОВЕК НЕ РАБОТАЕТ.

На Западе, нужно отметить, не занимаются выдумыванием механизмов, а для начала изучают факты. Поэтому все данные подтверждены исследованиями. Если утверждается, что произошло такое снижение экономики из-за злоупотребления алкоголем, то так оно и есть, а не по какой-то другой причине.

Возвращаясь к данным по США – они открытые, и если сравнить их с Россией, то у нас потребление алкоголя превышено в два раза. То есть, у нас всевозможных проблем гораздо больше. В России производительность труда в два-четыре раза ниже, чем в других странах. За счет чего? Безусловно, не только за счет злоупотреблений, но это накладывает свой отпечаток. Это влияет на экономику. Мы уже говорили о том, что в компании могут не знать, что некоторые работники злоупотребляют алкоголем, потому что это скрывается до последнего. Люди, которые злоупотребляют алкоголем, в 10 раз чаще пропускают работу, чем те, которые не подвержены этому. Почти в четыре раза чаще становятся участниками несчастных случаев на работе, в пять раз чаще получают повреждения или наносят повреждения другим. Ведь участник несчастного случая – это не обязательно пострадавший. Так что такие люди и сами страдают, да еще и другим вред наносят. В пять раз чаще предъявляют иски по всяким компенсациям, гораздо чаще берут больничные листы, а по ним в настоящее время работодатель и не поймет, каким заболеванием болел работ-





«Мы занимаемся не физическим здоровьем, а ментальным здоровьем. Это состояние здоровья, когда человек может реализовывать свой потенциал и справляться с обычными жизненными стрессами, работать продуктивно, вносить вклад в сообщество».

ник. Но один из критериев, на который стоит обратить внимание, – это сравнить количество дней в году, которые работник провел на больничном, с «больничными» днями в среднем по компании. Если у человека таких больничных гораздо больше, это повод задуматься. Ведь когда сотрудник болеет, он не работает.

Из чего складываются потери для бизнеса? Это несчастные случаи и травмы, к которым мы относимся как-то несерьезно на просторах России. Потому что у нас нет таких выплат, как на

Западе. Там, если человек пострадал на работе, ему причитаются колоссальные выплаты. Отсюда текучесть кадров: человек пришел пьяным на работу – его уволили. Но нам придется найти нового работника, нам придется его обучить, а это снова потери денег.

### ПЬЯНЫЕ И ЗЛЫЕ

Люди, злоупотребляющие алкоголем, более конфликтные. Когда они прекращают злоупотреблять, становятся еще более конфликтными и раздражительными. Такими людьми управлять трудно. И надеяться на то, что они все смогут выполнять, не стоит. Если компания поставила себе цель снизить потери за счет негативных

факторов, на которые влияет злоупотребление, а значит, помочь людям решить проблемы с их злоупотреблениями, должны произойти изменения. В ряде компаний существует особая политика отношения к алкоголю на рабочем месте – там говорят, что употреблять алкоголь нельзя. Есть процедуры, направленные на предотвращение и выявление. Есть так называемые средства сдерживания, к ним относится тестирование перед работой. Люди, которые работают в такой компании, уже знают, что их проверят перед работой и не допустят до работы. На Западе, когда разрабатывалась эта программа, даже появилось выражение, которое в переводе звучит: «За 8 часов до работы алкоголь не употреблять». Потому что если употребишь в течение 8 часов, система тестирования это выявит. Работники сами придумали такую систему. Выявление таких сотрудников чаще всего ведет к увольнению, закон дает такое право. Но имеют место и другие последствия.

Есть две категории злоупотребляющих людей. Первые – это молодые люди, которые совсем плохо знают жизнь, их мало. Вторые – взрослые люди, опытные работники, у которых проблемы с алкоголем наблюдаются уже лет 20. И они ничего с этим не делают, кроме как пытаются скрывать, и мы ничего с этим не делаем. Потом увольняем и теряем опытного сотрудника. Изменить его будет непросто, но надо бы, потому что ведь это опытный работник. Не главное, с образованием он или нет, – главное, что с большим опытом работы. Получается, его увольняют из одной компании, он приходит в другую, создает там такие же проблемы, его снова увольняют.

Когда компании создают свои политики, многие стараются перенять опыт Запада. У нас нет всех тех ресурсов, все скопировать мы не можем. Но кое-что перенять вполне в силах. Так вот, если мы только «отлавливаем» пьяных и выгоняем их, мы не можем создать систему профилактики, предупредить это еще до того, как человек впервые пьяным пришел на работу. В западных компаниях вообще нулевая терпимость к тем, кто пришел под воздействием каких-то веществ. Но у них к этой нулевой терпимости добавляется помощь людям, которые в ней нуждаются. Предложе-

**Люди, злоупотребляющие алкоголем, на 33% менее продуктивны, чем незлоупотребляющие.**

Отдельный вопрос связан с нетрезвым вождением – как оно соотносится с вопросами труда? Если человек попал в аварию в нерабочее время, то, возможно, его компании придется оплатить страховку. Поэтому хорошо бы такой случай предупредить. И мы должны понимать, что мероприятия должны быть направлены не только против злоупотреблений алкоголем на работе, но и на то, чтобы и вне работы человек поддерживал образ жизни без злоупотреблений. Это и есть то социальное влияние, которое может оказать бизнес, работая со своими сотрудниками.

СИСТЕМА СДЕРЖИВАНИЯ САМА ПО СЕБЕ СПОСОБОМ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ. КОГДА ЖЕ К СИСТЕМЕ СДЕРЖИВАЮЩИХ ДЕЙСТВИЙ ДОБАВЛЯЕТСЯ КОНКРЕТНАЯ АДРЕСНАЯ ПОМОЩЬ, СОЗДАЕТСЯ СИСТЕМА КОРРЕКЦИОННЫХ ДЕЙСТВИЙ, – ВКУПЕ ЭТО МОЖЕТ ПРИНЕСТИ СВОИ ПЛОДЫ.

ние помощи меняет картину. Человек понимает, что он нужен, что он может надеяться, он стремится к тому, чтобы принять эту помощь, воспользоваться ей. Но система сдерживания и тестирования не отменяется. Повышение осведомленности работников – лекции на тему вреда алкоголя, картинки, примерно такие же, как нарисованы на пачках сигарет.

Что еще у нас хорошо бы сделать, но чего у нас нет? Профессиональный ресурс оценки существующей проблемы у данного работника и выработка способа решения индивидуальной проблемы для данного работника на основании профессиональной оценки. Наиболее часто высказываются предложения нанимать психологов. Но наши психологи не имеют таких знаний об алкоголизме, которые имеют западные психологи. наших психологов нужно специально готовить. Плюс ко всему наличие такого ресурса внутри компании автоматически делают программу малоэффективной, потому что люди свои проблемы скрывают. Так что если психолог будет сидеть в компании, к нему никто не пойдет, потому

как сам поход будет обозначать, что у работника есть проблемы. Другое дело, если это будет происходить за пределами компании. Решение проблем со злоупотреблением алкоголем – это крайне сложная вещь, которую нужно поручить специалисту. Нужно оказание помощи всем, кто в ней нуждается, но не всем, кто ее просит. Совершенно очевидно, что работник, который пришел с проблемами, плохо работал с самого начала, его проблемы приумножились – это одно. Совсем другое дело – опытный работник, у которого вдруг начались проблемы, он понял, что ему нужна помощь.

## ИЗМЕНЕНИЕ ПОДХОДА

Итак, мы фокус с употребления алкоголя на рабочих местах переносим на выполнение работы. Как уже было отмечено, проблемы с алкоголем достаточно долго скрываются, но нарушения на работе у употребляющих алкоголь есть. Это опоздания, невыходы на работу и т.д. Если такая тенденция прослеживается, уже можно этого человека отправлять к специалисту. Всех руководителей испортило требование индивидуального подхода к рабочему. Вам будет жалко его, но как вы им будете управлять? Можно выслушать, но предупредить, какие дисциплинарные меры будут к нему применены. И вот на этом этапе вы можете сказать, что в компании есть программа, в которой работнику помогут. Но на работе человек должен работать, такое условие. На самом деле, не обращать внимания на то, что человек пьет на работе, – обыкновенное пособничество.





Во всем цивилизованном мире известны программы поддержки сотрудников. Цель этих программ – помочь понять проблему, оценить степень проблемы и помочь решить проблему. Это консультативный ресурс. Программа поддержки сотрудников не направлена на алкоголь, она помогает решить любые житейские проблемы, которые отвлекают от работы. Если есть проблемы, не надо сразу думать, что это проблемы с алкоголем, но надо понять, что у работника не так. Это бесплатно для работника и не слишком дорого для работодателя. Такие консультации легче воспринимаются работниками, они сами туда обращаются. Наша компания – единственный в России провайдер этих программ. Плохо, что у нас нет конкуренции. В настоящее время мы обслуживаем порядка 80 компаний, часть российских, часть иностранных, которые работают на нашей территории. К нам обращаются. Можно было предположить, что обращаться не будут, но обращаются. Когда что-то случается.

Что делают наши специалисты? Проводят первичный прием, если руководитель направил или сам работник пришел. Скрининг – это профессиональный инструмент выявления проблем, оценка проблемы и ее тяжести. Это надо, чтобы понять, какая нужна помощь. Кому-то нужна помощь медицинская, кому-то другая. Помимо сотрудников, которых направили, оказывается помощь и членам



ЕДИНСТВЕННАЯ ПРОГРАММА ВО ВСЕМ МИРЕ, КОТОРАЯ ПОМОГАЕТ РЕШИТЬ ПРОБЛЕМЫ С АЛКОГОЛЕМ И ДРУГИМИ ВЕЩЕСТВАМИ – ЭТО ПРОГРАММА 12 ШАГОВ. ПРОБЛЕМА В ТОМ, КАК НАПРАВИТЬ ТУДА ЧЕЛОВЕКА, ЧТОБЫ ОН НАЧАЛ ЗАНИМАТЬСЯ ПО ЭТОЙ ПРОГРАММЕ.

их семей, потому что у них тоже появляются проблемы. Далее – работа с руководителями профсоюзов и отдела кадров, отчеты и рекомендации, направленные на поддержку программы, чтобы больше людей обращалось.

Как вреден алкоголь и так все знают. Критерии употребления алкоголя – вот что важно. Мы не лечим алкоголизм, а помогаем человеку выбрать ресурсы, выработать план, с помощью которого он в самом деле может решить свои проблемы.

К кому надо обратиться, чтобы появилась надежда на то, что в дальнейшем можно будет решить проблемы? Это и есть административное направление – способ предложения помощи, когда руководитель направляет человека для получения помощи. Это самый эффективный метод помощи. Ведь у самого человека проблемы в семье, проблемы в работе, он живет в хаосе, ему некогда все осознать и обратиться за помощью.

Мы проводили такую программу на предприятии примерно в 16 тысяч сотрудников. И до 80% человек шли в программу, работали по ней, и руководители видели, как меняются работники. Затраты на внедрение программы окупились в течение первого года по одному лишь параметру текучести кадров. ¶

# 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)



# ЭЛЕКТРОННЫЙ инспектор

экспертиза 66

На Всероссийской неделе охраны труда в Сочи Роструд представил уникальную разработку «Электронный инспектор» в рамках комплексного онлайн-сервиса «Трудинспектор». В чем суть и польза нового интернет-ресурса, рассказывают специалисты крупных профильных организаций.

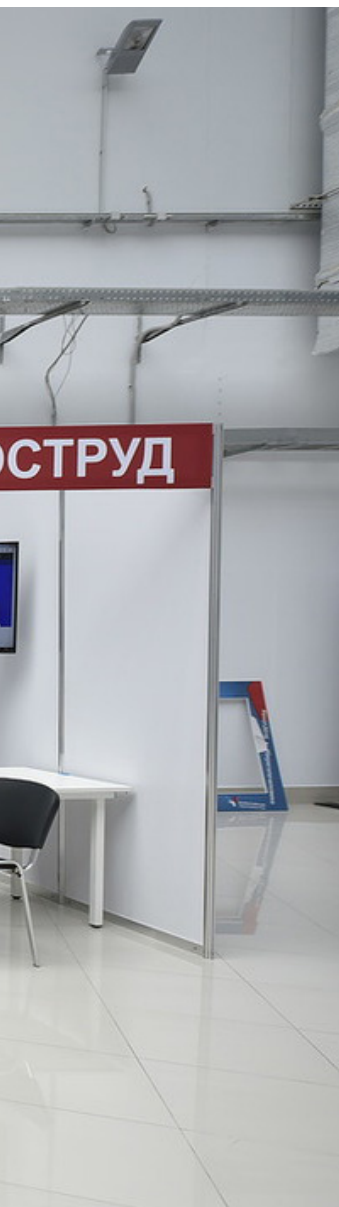


## **Виталий Сергеевич Лосев**

*Заместитель начальника Управления информационных технологий Федеральной службы по труду и занятости.*

Я являюсь одним из разработчиков данного сервиса. «Трудинспектор» создавался в соответствии с концепцией повышения эффективности обеспечения трудового законодательства и актов,





регулирующих трудовое право. Их достаточно много в рамках технических предприятий, отделов по охране труда внутри концепции всей охраны труда страны. Система наших электронных сервисов обеспечивает необходимые условия для соблюдения трудового законодательства и сокращения количества нарушений в сфере труда. А также повышает эффективность государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства. Среди ключевых задач, которые решаются системой, прежде всего, обеспечение доступности и понятности требований трудового законодательства. Также формирование соответствующей судебной системы, внутреннего трудового контроля за соблюдением законодательства о труде. И, конечно, создание постоянного удобного канала для взаимодействия работников и работодателей с Федеральной инспекцией труда.

Первая очередь системы была запущена еще в конце **2013** года, сейчас мы ее активно развиваем. Среди уже действующих сервисов, конечно, сервис «*Сообщить о проблеме*», который дает возможность направить в любое время дня и ночи сообщение

на почту Роструда. Сервис «*Дежурный инспектор*», который позволяет получить консультацию по вопросам трудового законодательства как работнику, так и работодателю.

Собственно сервис «*Электронный инспектор*». Сервис «**1000** вопросов и ответов» – на основании тех консультаций, которые предоставляются трудовыми инспекторами, формируется база, в ней уже более **40** тыс. вопросов и ответов, она дает возможность ознакомиться с уже заданными вопросами и ответами, не дожидаясь ответа на ваш собственный вопрос, сразу же найти ответ. И, конечно, сервис

«Трудинспектор» – это уникальная российская разработка, целью которой является повышение эффективности взаимодействия Федеральной инспекции труда с работниками и работодателями. Он направлен на обеспечение максимальной прозрачности, формирования здоровой конкуренции и, конечно же, минимизации административных барьеров при осуществлении деятельности. Сервис также обеспечивает доступность и понятность требований трудового законодательства».

«Обсуждения», на нем ведется обсуждение чрезвычайно важного для нас вопроса – избыточных регулирующих требований трудового законодательства. Отрадно, что все включились в эту работу, и еженедельно у нас фиксируется порядка **1000** посещений. Системой уже воспользовались около **2** млн уникальных пользователей, а всего заходили на сайт **13** млн человек.

На ближайшее будущее мы планируем создание ряда других сервисов – сервиса дистанционного интерактивного обучения, банка базовых документов, сервиса оценки деятельности инспекций труда.

«Трудинспектор» позволяет работодателю в интерактивном режиме провести самопроверку своей организации, используя интеллектуальный проверочный раздел, разработанный на основе алгоритма действий государственных инспекторов труда в ходе контрольно-надзорных мероприятий. Это очень сложная система, которая занимает достаточно большой объем, в том числе и текстовый. Он содержит большую базу знаний, проверяет множество нюансов трудового законодательства, которые мы попытались формализовать, и по многим аспектам это получилось. Точно так же, как действует инспектор труда, работодатель имеет перед собой локальные нормативные акты, документы на всех работников, непосредственно находящихся на производственном объекте, должен

«Что такое **138** тыс. проверок, которые уже проведены? Это **1,6%** хозяйствующих субъектов. Плюс **100** тыс. самопроверок – примерно **1,3-1,4%** хозяйствующих субъектов, в общей сумме – **3%**.

Это те, что прошли либо самопроверку, либо пообщались с живым инспектором. Остальные **97%** могут вздохнуть облегченно и сказать: «Слава богу, нас минула сия чаша, к нам никто не пришел и не собирается».

пройти по списку вопросов в проверочных листах. После заполнения проверочных листов система выдает заключение об отсутствии или наличии нарушений. В последнем случае сервис предлагает конкретные инструменты для их устранения. Проверяющий получает правовое обоснование, почему те или иные факты являются нарушением, инструкцию действий по их устранению, а также все необходимые шаблоны и массу документов.

Сервис «Электронный инспектор» был запущен в пилотном режиме в ноябре **2014** года. Первоначально работодателям были доступны только **10** основных направлений проверки. В конце **2015** года сервис увеличил количество проверочных листов, их количество возросло до **80**. В текущем году число проверочных листов составляет **100**. Всего мы планируем сформировать не менее **200** проверочных листов, которые в дальнейшем будут объединены в единой комплексной проверке по отраслям, формам хозяйствующих субъектов,



видам работ и т.д. На текущем этапе развития «*Электронный инспектор*» уже стал необходимым инструментом внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства. С помощью сервиса проведено свыше **100** тыс. проверок. В **2015** году работодатели прошли более **55** тыс. проверок. Хочу заметить, что в реальности за это же время трудинспекторы провели **138** тыс. проверок. «*Электронный инспектор*» выявил свыше **47** тыс. нарушений – это весомый вклад в работу «живых» инспекторов.

В этом году количество выявленных нарушений существенно возросло. За январь-март этого года «*Электронный инспектор*» уже провел **43,5** тыс. проверок и выявил **31,7** тыс. нарушений.

Мы провели небольшой анализ с точки зрения выгоды для работодателей, высчитав среднюю сумму штрафа по выявленным нарушениям реальных проверок. Сопоставили ее с данными «*Электронного инспектора*» и получили, что реально на текущий момент общая сумма перевалила за **2,5** млрд руб.





**СЕЙЧАС СЕРВИС «ЭЛЕКТРОННЫЙ ИНСПЕКТОР» РАБОТАЕТ В ПИЛОТНОМ РЕЖИМЕ. С ЕГО ПОМОЩЬЮ РАБОТОДАТЕЛИ МОГУТ ПРОЙТИ САМОПРОВЕРКУ И ПОЛУЧИТЬ КОНКРЕТНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПО УСТРАНЕНИЮ ВЫЯВЛЕННЫХ НАРУШЕНИЙ.**

И работодатели, которые прошли такую проверку, имеют возможность оградить себя от штрафов на такую сумму. Потому что у инспекторов труда не будет оснований для привлечения их к ответственности.

В рамках реализации концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы

трудового права, планируется разработать нормативно-правовую базу, на основе которой работодатель сможет в интерактивном режиме направить декларацию о соблюдении требований трудового законодательства в государственную инспекцию труда. Настоящая декларация будет автоматически сформирована по итогам работы с «Электронным инспектором», в том числе после прохождения работодателем процедур самопроверки и обязательного устранения выявленных нарушений. После подтверждения указанных деклараций территориальные органы труда смогут принять

решение о введении мер поощрения к работодателям в виде освобождения от плановых проверок в рамках превентивного контроля. Также эти меры могут выражаться в виде экономического стимулирования, сейчас они обсуждаются на разных уровнях, и что это будет, зависит от других заинтересованных ведомств.

**Иван Иванович Шкловец,**

*Заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости.*

Что такое «Электронный инспектор»? Это не какая-то фишка, которую кто-то придумал вместе с коллегами. Это часть концепции, которая начала реализовываться еще в прошлом году. «Электронный инспектор» – это часть системы внутреннего контроля. До сих пор этого института у нас не было. Каким образом заставить работодателя заниматься самопроверкой и внутренним контролем? На мой взгляд, здесь важны три основных момента, на которых может базироваться интерес работодателей. Первое – законодательное закрепление, второе – стимул, и третье – страх.

Что касается законодательного закрепления, то тот законопроект, который сейчас находится на общественном обсуждении, уже предусматривает введение в трудовое законодательство и в Трудовой кодекс института внутреннего контроля. То есть появляется целый раздел, целая система, которая предусматривает наличие такого понятия, как внутренний контроль. Есть службы персонала, которые организуют такую работу. Но есть и огромное количество предприятий малого бизнеса, которые не могут себе позволить создать службу персонала, поэтому в рассматриваемом проекте это тоже учитывается. Все социальные партнеры этот институт одобрили.

Стимулирование можно разделить на материальное и нематериальное. Что такое материальное стимулирование? Цифры уже озвучены – **2,5** млрд руб. материальных штрафов, которые могли бы заплатить работодатели, если бы к ним пришел живой инспектор. А что касается нематериального стимулирования, то та система добровольного сертифицирования, которая вводилась несколько лет назад, к сожалению, не получила дальнейшего развития, особого

*Динамика интереса к этому сервису показала, что мы все-таки на правильном пути. Мы не можем заменить эти электронные сервисы живым инспектором, у нас рабочих рук элементарно не хватит. Это часть реформы федерального надзора, часть изменения глобальных отношений между инспектором труда и работодателем. Это очень сложный процесс, будет ломка стереотипов, она потребует нескольких лет, причем мы будем придерживаться совершенно четких индикаторов, которые позволят отслеживать поэтапно, в правильном ли направлении мы движемся».*

«Само по себе тестирование на «Электронном инспекторе» – занятие полезное и увлекательное, оно занимает всего пару часов, но это того стоит. Еще жива память о том, как чиновники из Министерства образования попытались сдать нормы ЕГЭ и не смогли ответить на целый ряд вопросов, допустили большое количество ошибок. Разработчики Роструда постарались, чтобы все специалисты успешно прошли проверку на «Инспекторе» и не допускали ошибок, потому что не исключается ситуация, когда после самотестирования к работодателю придет все-таки живой инспектор».

интереса у бизнеса нет. По просьбе работодателей мы проверяли предприятия на предмет соблюдения законодательства. В случае отсутствия или устранения нарушений должны выдавать сертификат и освобождать на определенное количество лет от плановых проверок. Но с декабря прошлого года был провозглашен принцип, что за впервые выявленные нарушения должно быть вынесено предупреждение. А какой тогда интерес и стимул у субъектов малого предпринимательства в этом плане?

Наконец, страх – это те санкции, которые существуют у нас в законодательстве и которые увеличиваются с каждым годом и, возможно, будут увеличиваться еще, потому что ситуация по вопросам выплаты зарплаты и вопросам охраны труда остается сложной, и без санкций и без усиления ответственности не обойтись. Более того, организации будут освобождены от проверок только в том случае, если они ранее не совершали каких-то очевидных нарушений. И тут речь не идет о задержке выплаты заработной платы или если нет несчастных случаев. От несчастных случаев никто не застрахован, и если что-то случится, то, конечно, работодатель придет к инспекции и расследованию, внеплановым проверкам.

И если эти три фактора в совокупности работают, то бизнес поверит все-таки инспекции, государству, что есть все возможности избежать лишнего визита инспектора, штрафных санкций, избежать смертей и тяжелых несчастных случаев, избежать позорного выявления задержки выплаты заработной платы.

**Дмитрий Александрович Кох,**

*основатель ООО «Интеллектуальные социальные системы» - компании-разработчика портала «Онлайн-спекция.рф».*

Мы молодая инновационная компания, которая занимается подобного рода проектами уже несколько лет. Среди наших заказчиков **Роструд, Росатом, Инновационный центр Сколково**, руководство **Московской области** и др. «Электронный инспектор» – это, пожалуй, самый масштабный сер-



вис, который был нами создан. Это сервис из серии обратной связи. Подобного рода сервисы важны для работников, для государства, для организаций. Если говорить в целом, то такого рода сервисы устраняют разрыв в коммуникациях. Это очень важно – слышать друг друга. Мы работаем над такими электронными сервисами, которые могли бы эти коммуникативные разрывы устранять. Причем коммерческие компании очень устраивают подобные эффективные рекламные сервисы для приема и обработки обратной связи, потому что от них напрямую зависит их выгода. А более консервативные структуры, такие как органы власти, инспекции, используют такие сервисы с большей осторожностью.

При создании нашего продукта мы, учитывали мировой опыт таких стран, как Сингапур, Бельгия, Филиппины, Пакистан, Индия, США. Обратите внимание, я перечислил, в основном, развивающиеся страны. У меня есть подозрение, что в так называемых цивилизованных странах трудовые отношения настолько замкнуты на устоявшиеся процессы функционирования, что, может, такие сервисы там и не совсем нужны. А вот в развивающихся странах они очень активно развиваются.

Проанализировав все лучшее, что есть на этом рынке, мы создали наш продукт и на его основе портал в интернете. Три года назад мы даже не предполагали, что из этого получится такая масштабная история. Это имеет высокую важность для нашей страны в плане улучшения качества жизни всех граждан. Потому что проверки и штрафы из-за незнания каких-то правил напрямую влияют на качество жизни людей.

В создание сервиса заложены плотная синергия нашего предприятия, заинтересованность Роструда и большой запрос от граждан. На стыке этих трех направлений и возник сервис.

**В РЯДЕ СТРАН РАБОТОДАТЕЛИ  
ПРЕДПОЧИТАЮТ ОБЩАТЬСЯ С ЖИВЫМИ  
ИНСПЕКТОРАМИ, И ТАМ ВРЯД ЛИ  
ЭЛЕКТРОННАЯ СИСТЕМА ЗАМЕНИТ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР.**



**Андрей Клименко,**

*Директор Института государственного и муниципального управления «Высшей школы экономики», профессор.*

Все мы понимаем важность и необходимость информационных технологий в совершенствовании государственного управления. Я хотел бы подчеркнуть, что слово «информационных» имеет и тот смысл, что новые методы, подходы, технологии должны предоставить необходимую информацию в нужное время необходимой аудитории. И так, чтобы аудитория поняла, что ей хотят сообщить. Когда, уже более десятилетия назад, начинались административные реформы, мы, взяв коллег из **ВШЭ**, проводили опрос предпринимателей и граждан, чего им больше всего не хватает. И более **80%** отмечали, что им не хватает информации. Они не знали, как ее искать, где найти эту информацию. Во многом эта проблема сохранилась и до сих пор. И сейчас, когда мы приступаем к реформированию системы регулирования (я имею в виду конкретную систему государственного контроля

и надзора), особенно важно обеспечить необходимую информационную среду, где можно было бы найти четко изложенные требования, предъявляемые со стороны контрольно-надзорных органов, где можно было бы обсудить актуальные вопросы. Таким образом, необходимо создать некую площадку для общения и взаимодействия между теми, кто надзирает и контролирует, и теми, кого контролируют. В этой связи та новая технология, новое решение, платформа, которая создана в **Роструде** в конце **2014** года и сейчас пилотируется, является тем прообразом, который не только в рамках деятельности Роструда может быть использован, но который является и хорошим образцом для других сфер контрольной трансляции.

► «Мы пытаемся научить работодателей соблюдать законодательство о труде без выхода на проверку, – сказал министр Максим Топилин на встрече с участниками ВНОТ 22 апреля.

– Для этого Рострудом создаются электронные сервисы, включая проверочные листы. По нашим оценкам, если организации выходили бы на проверки, для них штрафы составляли бы около 2,5 млрд рублей».

**Сейчас работодателям доступны 100 проверочных листов для самопроверки организации по 100 направлениям.**

**Галина Изотова,**

*Председатель Совета Директоров ЗАО «Дробмаш».*

«Электронный инспектор» помогает работодателям соблюдать законодательство. Го-

сударство заинтересовано в том, чтобы на его территории не было проблем в сфере правового регулирования. Разрабатываемый сервис «Электронный инспектор» можно рассматривать как своеобразный способ коммуникации между работ-




никами и работодателями и решения базовых проблем. Для работника базовой проблемой является то, что подчас он не знает своих прав либо его права не соблюдаются. В этой ситуации сервис дает возможность непосредственно получить базовую информацию, по каким правам работают сотрудники, и, соответственно, если его права нарушены, есть возможность обратиться непосредственно в трудовую инспекцию для решения проблемы.

С точки зрения работодателя данный портал является опорным механизмом с дружественным интерфейсом, который позволяет получить четкое представление о требованиях трудового законодательства, правилах охраны труда, которые действуют в Российской Федерации. Понятно, что проблема получения информации для крупных компаний, возможно, не так актуальна, но для малого и среднего бизнеса, основное внимание которых фиксируется на развитии бизнес-процессов, данный вопрос остается либо за кадром, либо ему не всегда уделяется должное внимание. В отсутствие таких сервисов действительно возникает ситуация, когда добросовестный работодатель вынужден углубиться в поиск необходимой информации. Сервис онлайн инспекции позволяет находить данные по конкретной ситуации для решения проблемы в том аспекте, как это требуется. Добросовестному работодателю, который нацелен на соблюдение трудового законодательства и правил охраны труда, дает возможность получить нужную информацию в сжатом виде по соответствующей тематике. ¶



# СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА – ЭТО ЗВУЧИТ ГОРДО

экспертиза 76



В последнее время в России серьезно развивается нормативная база и, как следствие, усиливается государственный контроль охраны и безопасности труда. Шаг за шагом повышаются требования к работодателям, организации рабочих мест, состоянию оборудования и т.д.

Пресс-центр ВНОТ

**А для контроля соблюдения требований к охране труда (ОТ) на предприятии, штат которого превышает 50 сотрудников, законодательно требуется введение должности специалиста по охране труда или даже формирование целой службы ОТ.**

С другой стороны, растущая потребность в специалистах ОТ выявила множество проблем, связанных с их профессиональной подготовкой – это отсутствие необходимой практики, дисбаланс качества подготовки специалистов в центре и в регионах, недостаточная синхронизация обучающих программ с реальным производством и многое другое. Попробуем разобраться, какие из этих



проблем заслуживают наибольшего внимания и каковы перспективы рынка профессионалов в области ОТ.

### МАНЬКА ДОМА – ВАНЬКИ НЕТ...

В первую очередь, для качественной подготовки новых кадров по охране и безопасности труда необходима согласованность между различными инстанциями, принимающими участие в их подготовке. В реальности же сегодня не существует даже единого органа для координации деятельности Министерства труда, несущего ответственность за реализацию политики охраны труда и Министерства образования, формирующего политику обучения специалистов. Как следствие – досадная разобщенность в вопросах обучения.

*«К сожалению, на сегодня нет пока такой единой постоянной площадки, где бы шло обсуждение этих вопросов, где бы строился диалог вузов, студентов и производственников, – говорит Президент Ассоциации содействия обеспечению безопасных условий труда «ЭТА-*

*ЛОН» Олег Косырев. – А такой диалог сегодня крайне необходим, необходима площадка для сотрудничества между работодателями и будущими работниками, сегодняшними студентами. В рамках этой площадки должны быть организованы стажировки, практики, мероприятия, встречи, ярмарки вакансий и др. Частично функции такой площадки взяла на себя Ассоциация «ЭТАЛОН», в рамках которой в прошлом году было организовано молодежное движение и начал свою работу студенческий комитет».*

В нашем обществе профессия специалиста по охране труда ассоциируется с образом немолодого человека с зарплатой, которой ему едва хватает на оплату жилья и питание.

Но современный мир диктует свои условия.

Сегодня специалист по охране труда – это не просто человек, заполняющий журналы инструктажей и составляющий проекты приказов по вопросам охраны труда.

Это высококлассный профессионал, который должен обладать серьезным набором знаний, навыков и умений, необходимых для выстраивания системы управления охраной труда в организации.

**Если спросить работника среднестатистической организации, есть ли у них специалист по охране труда, не каждый вспомнит, как он выглядит и как его зовут.**

Другой важной проблемой является оторванность обучающих программ от ситуации на реальных предприятиях. Преподавание в современных вузах, как правило, ведется без учета специфики производства, состояния законодательства, потребностей бизнеса и др. А когда подходит время стажировок, студенты зачастую вынуждены искать их самостоятельно. Ведь предприятия, имеющие отлаженные связи с учебными заведениями, на сегодняшний день – большая редкость.

*«Этот процесс нужно менять кардинально, – отмечает **Олег Косырев.** – То, что происходит на предприятиях, – это не совсем то, чему учат в институтах. ВУЗы часто не понимают потребностей бизнеса. Поэтому образовательные программы не учитывают характера производства, модернизации, текущей ситуации в законодательной сфере и др. К тому же стажировки проходят слабо. Существуют проблемы в организации учебной практики в реальном производственном секторе. И в итоге: ребята учатся, проходят весь образовательный цикл, выходят на производство... И что? Они никогда не видели производства вживую, у них нет никакой связи с будущим работодателем. И очень часто, обучаясь на специалиста по охране труда, студенты уже заранее знают, что пойдут работать совсем по другой профессии».*

Благополучие государства начинается с благополучия и здоровья отдельных людей. Этот тезис лежит в основе современного подхода к профессии специалиста по охране труда.

Данный специалист должен уметь донести до работников не просто обязанность всех сотрудников организации соблюдать требования охраны труда, но и расширить круг ответственности каждого работника не только за свое здоровье и безопасность, но и за здоровье и безопасность окружающих людей.

**В каждой организации численностью от 50 человек должен иметься штатный специалист по охране труда.**

### ИМИДЖ – НИЧТО?

На нехватку высококачественных кадров в области ОТ также влияет недостаточный престиж профессии: ее рейтинг среди абитуриентов остается низким на протяжении многих лет. Одна из основных причин – недостаток информации и все та же оторванность молодых специалистов от реального потребителя. Большинство будущих студентов воспринимает работу специалиста по охране труда как неимиджевую. У многих и вовсе возникает стойкая ассоциация с «работой для пенсионеров во времена «совка». Однако в реальности потребность в специалистах ОТ крайне высока, а уровень заработной платы по сравнению с другими профессиями существенно выше. Вот и получается, что в условиях отсутствия нужной информации львиная доля сегодняшних выпускников, лишенных возможности качественного трудоустройства, идут работать совсем по другим специальностям.



## В ПОИСКАХ СОВЕРШЕНСТВА

К счастью, не все так плачевно. На Всероссийской неделе охраны труда ВНОТ-2016, которая состоялась в апреле в Сочи, с учетом ошибок и недочетов предыдущей Недели была представлена обширная программа по вопросам образования в сфере охраны и безопасности труда. К мероприятию было привлечено множество вузов, преподавателей, профессионалов научного сообщества, экспертов и студентов. В рамках Недели было проведено множество различных секций, семинаров, конкурсов и круглых столов.

Также приятно отметить, что недавно в стране был принят профессиональный стандарт специалиста по ОТ. Будем надеяться, что это станет хорошим ориентиром для составления обучающих программ и поможет повысить качество подготовки будущих профессионалов. Ведь именно от нынешних студентов зависит будущее охраны труда. ¶

20 АПРЕЛЯ В РАМКАХ ВНОТ-2016  
СОСТОЯЛСЯ КРУГЛЫЙ СТОЛ «СПЕЦИАЛИСТ  
ПО ОХРАНЕ ТРУДА, ПОРТРЕТ СОВРЕМЕННОКА:  
МОЛОДОЙ, ЭНЕРГИЧНЫЙ, КОМПЕТЕНТНЫЙ,  
УСПЕШНЫЙ? ПРОВЕЛ МЕРОПРИЯТИЕ  
ПРЕЗИДЕНТ АССОЦИАЦИИ «ЭТАЛОН»  
ОЛЕГ КОСЫРЕВ.