

# 8·часов

ОФИЦИАЛЬНОЕ ИЗДАНИЕ АССОЦИАЦИИ «ЭТАЛОН»

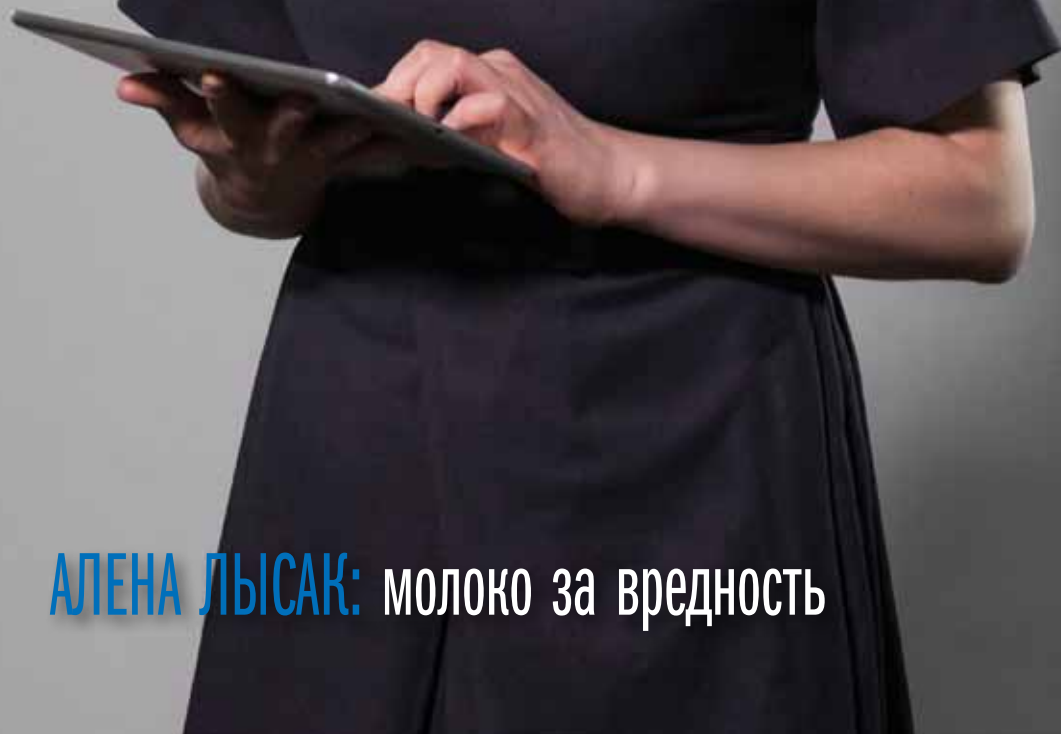
#3 МАРТ 2016

## СЕВЕРСТАЛЬ

меньше собраний –  
больше спикеров

## ОСОЗНАННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

за секунду до  
происшествия



**АЛЕНА ЛЫСАК:** молоко за вредность



Ассоциация  
«ЭТАЛОН»

1678 ЧЛЕНОВ В 63 СУБЪЕКТАХ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПРИСОЕДИНЯЙТЕСЬ!

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

будущее охраны труда в россии



## // ВСЕРОССИЙСКАЯ НЕДЕЛЯ ОХРАНЫ ТРУДА



ВСЕРОССИЙСКАЯ  
НЕДЕЛЯ ОХРАНЫ ТРУДА



ПРАВИТЕЛЬСТВО  
РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Ассоциация  
«ЭТАЛОН»

18–22 АПРЕЛЯ 2016, СОЧИ

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



«ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ»



«УСПЕХ И БЕЗОПАСНОСТЬ»



«МАСТЕРСТВО И БЕЗОПАСНОСТЬ»



«КЛИМАТ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

**Ежегодно выход первого весеннего номера «8 часов» приходится на короткий перерыв между двумя праздниками – мужским и женским. Феминистки называют эти праздники гендерными, с пренебрежением. Дескать, ладно 8 марта – это Международный женский день, его отмечают во всем мире. А что отмечают 23 февраля в России? Кому положено рассчитывать на почести – одним ли только военным? А как же милиционеры и сотрудники МЧС, врачи и пожарные?**

*Впрочем, у каждой профессии в календаре есть своя отдельная дата. Вот только не каждому представителю доблестных профессий государство великодушно даровало законный праздничный выходной с гуляниями. Так что будем считать, что в так называемый День защитника отечества граждане нашей страны, носящие погоны и их не носящие, просто получают возможность отдохнуть. Даже если для кого-то повод и размыт, кто же откажется от отдыха? Кто у себя дома, закутавшись в клетчатый плед, а кто и с инстинно русским размахом и удачью. Главное, что все довольны, и каждый готов лечь костью, защищая Родину, столь щедрую на праздники.*



ТАТЬЯНА ФОМИЧЁВА

СЛОВО РЕДАКТОРА	5	О ГЕНДЕРНЫХ ПРАЗДНИКАХ и законный отдых, от которого глупо отказываться
НОВОСТИ	6	ЧТО НОВОГО? Инновации в сфере охраны труда
СОБЫТИЯ	14	ИНФОРМАЦИОННАЯ КУХНЯ НЕДЕЛИ MULTIPLOG – информационно-коммуникационный партнер ВНОТ
	20	НАУКА ОХРАНЫ ТРУДА ИВАНОВСКИЙ ВНИИ снова участвует во ВСЕРОССИЙСКОМ КОНКУРСЕ
	24	ПОРОГ КАЧЕСТВА Искусство защиты «Скинкеа»
СЛУЖЕБНЫЙ ВХОД	30	СЕВЕРСТАЛЬ: меньше общих собраний – больше интересных спикеров!



6



14



24



30

УСЛОВИЯ ТРУДА	34	МОЛОКО ЗА ВРЕДНОСТЬ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ – ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА
ФАКТОР РИСКА	40	ЧЕЛОВЕК РИСКУЮЩИЙ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ТРАВМАТИЗМ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР
ЭКСПЕРТИЗА	46	«АРБИТРАЖ» РАЗНОГЛАСИЙ ПО СОУТ В МИНТРУДЕ
	50	КАЖДЫЙ HR ЖЕЛАЕТ ЗНАТЬ... НОВЫЕ ОБЯЗАННОСТИ КАДРОВЫХ СЛУЖАЩИХ В СВЯЗИ ЗАКОНОМ О СПЕЦОЦЕНКЕ
ПРАКТИКА	54	В КОМАНДЕ – БЕЗОПАСНЕЕ КАК ОХРАНЯЕТСЯ ТРУД РАБОТНИКОВ ЖКХ В РЕГИОНАХ



34



40



46



54

# ЧТО НОВОГО?

экспертиза.

Как правильно уходить в отпуск, куда жаловаться на медицинское обслуживание и как не заболеть при работе на холоде.

## НЕ ШУМИТЕ! – А РАЗВЕ МЫ ШУМЕЛИ?

**В Москве введен запрет на производство шумных работ с 13 до 15 часов и с 19 до 9 часов, а также в нерабочие и праздничные дни.**

Согласно принятому закону в эти периоды времени запрещается совершение действий, нарушающих покой граждан и тишину, при проведении переустройства и (или) перепланировки жилого помещения в многоквартирном доме и (или) нежилого помещения, не яв-



ляющегося общим имуществом собственников помещений в многоквартирном доме, иных ремонтных работ в данных помещениях.

Запрет не распространяется на случаи осуществления указанных работ в течение полутора лет со дня ввода многоквартирного дома в эксплуатацию.

(Закон города Москвы от **09.12.2015** № **68** «О внесении изменений в Закон города Москвы от **12 июля 2002** года № **42** «О соблюдении покоя граждан и тишины в ночное время в городе Москве»...).

### РАСЧЕТ «БОЛЬНИЧНОГО»

ФСС РФ изложил свою позицию по вопросу определения среднего заработка пропорционально продолжительности рабочего времени для целей исчисления пособия по больничному листу.

Средний заработок определяется пропорционально продолжительности рабочего времени только в случаях, указанных в пп. **1.1** ст. **14** Федерального закона от **29.12.2006** N **255**-ФЗ «Об обязательном социальном страховании...», а именно когда застрахованное лицо за расчетный период не имело заработка, либо когда рассчитанный средний заработок в расчете за полный календарный месяц ниже МРОТ и рассчитывается исходя из МРОТ.

В случае если пособие исчисляется исходя из фактического заработка, то уменьшать это заработок в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленного на момент наступления страхового случая, является неправомерным.

(Письмо ФСС РФ от **16.11.2015** № **02-09-14/15-19990** «О расчете пособия»).

С 1 февраля 2016 г. социальные выплаты, пособия и компенсации проиндексированы на 7%. Индексации подлежат выплаты, предусмотренные федеральными законами, в том числе:

- Законом РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;
- Законом РФ «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»;
- Федеральным законом «О ветеранах»;
- Федеральным законом «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»;
- Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и др.

(Постановление Правительства РФ от 28.01.2016 № 42).

## НОВЫЙ ПОРЯДОК МЕДОСМОТРОВ ДЛЯ «ВРЕДНИКОВ»

Минздравом России предлагается новый порядок проведения обязательных медосмотров работников, занятых на вредных производствах.

Разработка нового порядка вызвана необходимостью приведения действующего правового регулирования в этой сфере в соответствие с Федеральными законами от **21.11.2011** N **323**-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и от **28.12.2013** N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Проектом, в числе прочего:

- установлен единый классификатор вредных и/или опасных производственных факторов;

- сокращен перечень химических веществ в воздухе рабочей зоны на рабочем месте, при наличии которых работникам необходимо проведение осмотров (за счет структурирования химических веществ по группам и укрупнения групп с учетом особенностей действия на организм);

- предусматривается, что обязательные медицинские осмотры стажированных работников, работающих во вредных и/или опасных условиях труда, проводятся в Центрах профпатологии, начиная со стажа не менее **10-15** лет (в зависимости от характера воздействующих производственных факторов);

- оптимизирован состав врачей-специалистов, участвующих в осмотрах;

- исключены дорогостоящие, трудоемкие и малоинформативные обследования;

- скорректированы перечни общих и дополнительных медицинских противопоказаний с учетом МКБ-**10**.

Предусматривается признать утратившим силу Приказ Минздравсоцразвития России от **12.04.2011** N **302**н, регулирующий аналогичные правоотношения.

(Проект Приказа Минздрава России «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами...»).

## МЕДИЦИНСКИЕ КОНТАКТ-ЦЕНТРЫ ДЛЯ ГРАЖДАН

Территориальным фондам обязательного медицинского страхования поручено организовать деятельность контакт-центров в сфере ОМС в субъектах РФ до **1** июня **2016** г.

Пенсионеры могут обращаться за федеральной социальной доплатой к пенсии через МФЦ или путем подачи заявления в электронной форме.

Ранее получение указанной доплаты было возможно только после обращения в территориальный орган ПФР лично или через представителя, либо после направления соответствующего заявления по почте. (Приказ Минтруда России от **24.11.2015** № **891**н).





Утверждены основные критерии безопасности атомных станций. Безопасность АС должна обеспечиваться за счет реализации глубоководной защиты, основанной на применении системы физических барьеров на пути распространения ионизирующего излучения и радиоактивных веществ в окружающую среду, и системы технических и организационных мер по защите барьеров и сохранению их эффективности, а также по защите персонала, населения и окружающей среды. (Приказ Ростехнадзора от 17.12.2015 № 522)

Основными функциями таких контакт-центров будут:

- прием и рассмотрение обращений граждан;
- оказание справочно-консультативной помощи гражданам;
- принятие мер в случае неудовлетворенности граждан доступностью и качеством медицинской помощи в медицинских организациях;
- обобщение и анализ обращений граждан с целью выявления системных проблем в сфере обязательного медицинского страхования на территории субъекта РФ с информированием регионального органа власти в сфере здравоохранения и Комиссии по разработке территориальной программы обязательного медицинского страхования;
- проведение телефонных опросов граждан по итогам рассмотрения их обращений;
- разработка предложений и мероприятий, направленных на обеспечение доступности и повышение качества медицинской помощи, на основании аналитических материалов по обращениям граждан.



Выполнение работ в холодное время на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях должно сопровождаться перерывами для обогрева и отдыха. Эти перерывы обязательно включаются в рабочее время и подлежат оплате. (Информация Роструда РФ).

Обращения граждан будут поступать на бесплатный телефонный номер **8-800-000-00-00**, работающий круглосуточно с обязательной аудио-записью входящих и исходящих звонков:

– в режиме работы оператора с **9:00** до **18:00** по рабочим дням;

– в режиме электронного секретаря с **18:00** до **9:00** по рабочим дням, в выходные и праздничные дни – круглосуточно.

По результатам работы с обращением оператор будет доводить до сведения гражданина информацию о принятых мерах.

Организационно-техническое обеспечение контакт-центра осуществляет территориальный фонд обязательного медицинского страхования. Финансовое обеспечение производится за счет средств фонда, страховых медицинских организаций, осуществляющих деятельность в сфере ОМС на территории субъекта РФ, и иных источников, не запрещенных действующим законодательством.

Фонд будет ежемесячно осуществлять проведение работ по обработке, анализу и систематизации поступающих обращений граждан.

(Приказ ФФОМС от **24.12.2015** № **271** «О создании Контакт-центров в сфере обязательного медицинского страхования»).

## СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Положение о невключении в заработок работника Крайнего Севера вознаграждения за выслугу лет и по итогам работы за год признано недействующим.

Заявитель обратился с административным иском о признании п. 19 «Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами», утвержденной Приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 N 2, недействующим в той части, в какой предусмотрено, что в состав заработка, на который начисляются надбавки, не включаются выплаты по единовременному вознаграждению за выслугу лет и вознаграждение по итогам работы за год.

Суд указал, в частности, что исходя из содержания ст. 423 ТК РФ п. 19 Инструкции в оспариваемой части не подлежал применению как противоречащий требованиям ТК РФ. Кроме того, еще до введения в действие ТК РФ решениями Верховного Суда РФ было установлено, что положение п. 19 Инструкции в части невключения в заработок вознаграждения за выслугу лет и вознаграждения по итогам работы за год, предусмотренных системой оплаты труда, в настоящее время не применяется в связи с принятием Закона N 4520-1 и Указа Президента РФ от 15.11.1991 N 210, которым были сняты ограничения на заработную плату.

Между тем, учитывая доводы административного истца о применении работодателем оспариваемых предписаний, в целях исключения их применения на практике, суд пришел к выводу о признании их не действующими со дня вступления решения в законную силу.

(Решение ВС РФ от 01.12.2015 № АКПИ 15-1253).

## ЗАРПЛАТУ – ВОВРЕМЯ!

Предлагается усилить ответственность работодателя за задержку выплаты работнику заработной платы и иных выплат. Вносятся поправки в Кодекс РФ об административных правонарушениях, Трудовой кодекс РФ, Гражданский процессуальный кодекс РФ.

С 1 февраля 2016 г. пособия семьям с детьми проиндексированы на 7%:

– единовременное пособие при рождении ребенка – 15,5 тыс. руб.;

– ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет для граждан, не подлежащих обязательному социальному страхованию – 2,9 тыс. руб. по уходу за первым ребенком и 5,8 тыс. руб. по уходу за вторым и последующими детьми.

Максимальная сумма пособия по беременности и родам (в размере 100% среднего заработка работающей женщины)

– 53,9 тыс. руб. Максимальная сумма ежемесячного пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет (в размере 40% от среднего заработка) – 21,6 тыс. руб.

Законопроект предусматривает введение прогрессивной шкалы увеличения размера денежной компенсации (ст.236 ТК РФ), если невыплата заработной платы продолжается свыше 6 месяцев. Работодатель обязан выплатить заработную плату с уплатой процентов в размере не ниже 1/150 действующей ключевой ставки Банка России.



Так, в частности, предлагается выделить административные правонарушения по невыплате заработной платы в отдельный состав. Для лиц, допустивших частичную или полную невыплату в установленный срок причитающейся работнику заработной платы, если эти действия не содержат признаков уголовно-наказуемого деяния, устанавливается повышенный размер штрафа. Также предлагается увеличить размер штрафа и предусмотреть альтернативные санкции в отношении должностных лиц, ранее подвергнутых административному наказанию за аналогичное правонарушение, на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, и на юридических лиц.

Изменения, предусмотренные законопроектом в статью 360 ТК РФ, позволят проводить внеплановые проверки работодателей государственными инспекторами труда, в том числе, в случае несвоевременной выплаты заработной платы либо установления заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда. В настоящее время такие проверки могут быть проведены при наличии жалоб с согласия органов прокуратуры. (Проект Федерального закона № 983383-6).

#### В ОТПУСК – ПО РАСПИСАНИЮ!

Продолжительность минимального отпуска гражданского служащего в каждом служебном году должна составлять 28 календарных дней.

Данная императивная норма установлена Федеральным законом от 30 декабря 2015 г. N 418-ФЗ «О внесении изменений в статью 46 Федерального закона «О государственной

гражданской службе Российской Федерации», вступившим в силу с 10 января 2016 г. Право гражданского служащего на минимальный отпуск (28 календарных дней) является неприкосновенным, в связи с чем ни в каких случаях работодатель не вправе инициировать перенесение части этого отпуска на следующий служебный год.

На следующий год с согласия служащего может быть перенесена только та часть ежегодного оплачиваемого отпуска, которая превышает 28 календарных дней.

Устанавливается также возможность замены этой части отпуска денежной компенсацией (с учетом финансовых возможностей государственного органа и результатов анализа обстоятельств, послуживших причиной неиспользования отпуска в полном объеме).

Части не использованных в ходе прохождения гражданской службы ежегодных оплачиваемых отпусков могут быть заменены денежной компенсацией при увольнении.

(Письмо Минтруда РФ от 18.01.2016 № 18-4/10/В-180).

#### ОХРАНА ТРУДА ПРИ ПЕРЕРАБОТКЕ НЕФТИ

Обновлены государственные нормативные требования охраны труда при проведении работ, связанных с хранением, транспортированием и реализацией продуктов переработки нефти. Федеральный государственный надзор за соблюдением правил осуществляют должностные лица Роструда и его территориальных органов (государственных инспекций труда в субъектах РФ).

Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели – физические лица, виновные в нарушении требований Правил, привлекаются к ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

Утратившим силу признается Постановление Минтруда России от 06.05.2002 N 33 «Об утверждении Межотраслевых правил по охране труда при эксплуатации нефтебаз, складов ГСМ, стационарных и передвижных автозаправочных станций».

(Приказ Минтруда РФ от 16.11.2015 № 873н). ¶

#### ИНДЕКСАЦИЯ ПЕНСИЙ В ФЕВРАЛЕ 2016 г. ПРОИЗВЕДЕНА ПЕНСИОНЕРАМ, КОТОРЫЕ:

– НЕ ОСУЩЕСТВЛЯЛИ ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО СОСТОЯНИЮ НА 30 СЕНТЯБРЯ 2015 г.;

– НЕ ОТНОСИЛИСЬ К КАТЕГОРИИ САМОЗАНЯТЫХ ЛИЦ (ИП, НОТАРИУС, АДВОКАТ И ДР.) ПО СОСТОЯНИЮ НА 31 ДЕКАБРЯ 2015 г.

Если пенсионер прекратил трудовую деятельность в период с 1 октября 2015 г. по 31 марта 2016 г., он может уведомить об этом ПФР, направив до 31 мая 2016г.

соответствующее заявление и подтверждающие документы (например, копию трудовой книжки). После рассмотрения заявления пенсионеру со следующего месяца начнется выплата страховой пенсии с учетом индексации.

(Информация ПФ РФ «Выплата страховой пенсии работающим пенсионерам»).

Любому публичному мероприятию сегодня необходим грамотный, эффективный PR.

Организаторы Всероссийской Недели охраны труда в Сочи прекрасно отдавали себе отчет в том, что, задавшись целью сделать из события мировой бренд, имеет смысл основательно подойти к вопросу выбора информационно-коммуникационного партнера. И выбор был сделан – в пользу молодого, но уже сделавшего себе имя агентства репутационных решений Multilog.

## ИНФОРМАЦИОННАЯ КУХНЯ НЕДЕЛИ



**Почему именно Малтилог? Прежде всего, потому что само агентство, как и Неделя, создавалось с нуля группой энтузиастов, амбициозных и целеустремленных молодых людей.** Своим примером этот коллектив доказал, что даже маленькое предприятие, если к нему подойти ответственно, творчески и с умом, способно развернуться в грандиозную кампанию.

Малтилог или, по другой терминологии, полилог — форма одновременного общения, информационного и энергетического обмена больших групп людей.



– Вопрос создания и возникновения компании, на мой взгляд, всегда переоценка личных ценностей в жизни, смещение ракурсов бытия, разрешение вечного треугольника «могу-хочу-надо», – рассказывает идеолог, создатель и генеральный директор **Малтилога Светлана Мальцева**. – Меняется движение мысли, запускаются другие мысле-

формы и появляются единомышленники. И поэтому само название компании выбрано не случайно. Каждый, кто сейчас работает в **Малтилоге**, – профессионал с опытом работы за плечами: опыт – когда на подкорке знаешь, что такое клиентский сервис и коммуникации с заказчиком, настоящие дэдлайны, сдачи проектов, знаешь разницу и специфику in-house PR и проектной работы.

**Малтилог** сделал себя сам, сегодня – это уже бренд. А, значит, ему под силу сделать брендом любой другой стартап. С одним-единственным условием: за новым проектом должны стоять столь же целеустремленные, амбициозные личности. Так что нет ничего удивительного в том, что ВНОТ и **Малтилог** быстро подружились и незамедлительно приступили к воплощению общего грандиозного плана. И по опыту 2015 года можно сказать:

Архитектура смыслов – то, над чем действительно интересно работать, главный артефакт, базисная метафизическая надстройка.

все получилось, как и было задумано.

– Когда в начале 2015 года мы за-

#### О ЦЕННОСТЯХ

Обычно из компаний уходят не потому, что там мало платят – если иметь в виду именно целостных самодостаточных личностей. Уходят чаще всего, если базовые ценности расходятся, когда на карту поставлена добыча денег, а не ценность самой команды, самореализации и возможность строить Идею.

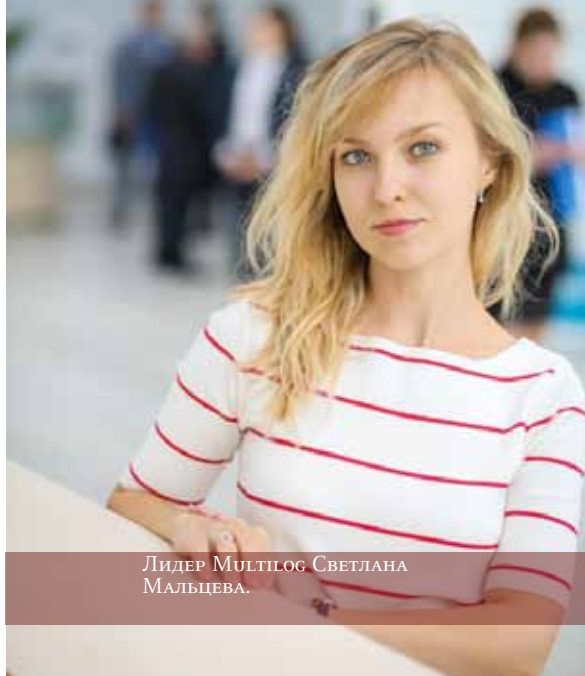


Сотрудники Малтилог вместе с директором Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты РФ Валерием Коржом.



ходили на проект Недели, все понимали, какая ресурсозатратная и трудоёмкая работа ждёт всех впереди, те самые дэдлайны, связь **26** часов в сутки, крайне сжатые сроки, конечно же, ответственность за результаты перед организатором, и в довершение ко всему – сама тема проекта – охрана труда – за которую раньше никто не брался, в информационном поле это было пустое пространство, которое надо было срочно наполнить смыслами, – вспоминает **Светлана Мальцева**. – При этом вопросы отнюдь не поверхностные, а глобальные, важные и нужные, о которых нужно говорить и к которым нужно привлечь внимание граждан нашей страны, полезные при-

кладные вопросы, свидетельствующие о том, что в нашей стране эта проблематика ещё подлежит изучению и, в какой-то степени, ликбезу. В такие моменты я всегда благодарю российских журналистов за готовность сотрудничать и вникать в суть проекта, даже если, откровенно говоря, всем кажется и все понимают, что тема далека от рейтингов популярности. Успех во многом определялся уровнем доверия всех исполнителей проекта, здесь надо отдать должное главному организатору, который в данном случае доверил нам информационный ход дела, и сотрудники всегда были готовы дать комментарии прессе по любым вопросам, выступить в качестве спикеров в передачах и также быть круглосуточно на связи. А дальше были не менее насыщенные дни в Сочи. Пресс-центр «кипел», мы искренне радовались тому, что Первую Неделю посетили **130** журналистов, **130** профессионалов, которые доехали до нас и работали вместе с нами на площадке. Сейчас, оглядываясь назад, мы уже можем со всей серьёзностью говорить о выполненных КРІ, количестве инициированных публикаций и успешности Первой Недели. Тогда это была тяжёлая работа одной большой команды, которая стала одной большой семьёй проекта. Да, легко не было, но от этого радость свершений и понимание того, что



ЛИДЕР MULTILOG СВЕТЛАНА  
МАЛЬЦЕВА.

## ЧТО В ИМЕНИ?

Знакомство и осознание процессов нашей работы начинается с понимания самого малтилога – философского термина, предложенного американским мыслителем Ричардом Дьюком для обозначения общения большой группы людей с настоящим через согласованное видение будущего, совместное построение путей достижения этого согласованного видения.

(MALTILOG.RU)

*двигаешься в верном направлении, были бы не такими. Да и честно, я еще не встречала проектов федерального масштаба, где все было бы изначально легко и просто.*

В **2015** году коллектив **Малтилог** смог продемонстрировать организаторам Недели, что они высокопрофессиональные поставщики услуг в области событийного бизнеса. Что они действительно способны подготовить, организовать и провести мероприятие для прессы такого высокого уровня сложности и формата, как **Всероссийская Неделя охраны труда**. Как уже было отмечено, в **2015** году площадку ВНОТ посетили более **130** представителей федеральных СМИ. Свои делегации направили все крупные ключевые российские предприятия, приняли

### ПРО КОМАНДУ

Привычные императивы можно менять, это рефлексия руководителя и сотрудников. Команда живет по принципу «СОТРУДНИЧЕСТВО-ТВОРЧЕСТВО-УВАЖЕНИЕ». Чтобы переходить к такому ритму, нужно многое пересмотреть в самом себе. Вопросы личной ответственности раскрываются иным образом. Тут юридическое понимание «общества с ограниченной ответственностью» перестает действовать в жизни.

участие представители международных организаций МОТ, МАСО, Совета Европы и Международной ассоциации инспекций труда. Неделя охраны труда в Сочи стала по-настоящему главным событием года в сфере охраны труда, важным и значимым событием в социальной жизни всего государства.

Вопрос: сотрудничать или нет в дальнейшем с **Multilog**, – перед организаторами не стояло.

– *Неделя 2015* года показала, какие приоритеты ставить в нынешнем году, какие темы будут интересны и участникам, и журналистам, что требуется доработать в плане технических вопросов всей площадки, что сделать, чтобы бренд ВНОТ надежно укрепился и занял свои бессменные позиции на небосклоне российский масштабных проектов, которые достойны быть и проводиться ежегодно.

В этом году организаторам удалось предоставить нам новое помещение для пресс-центра, оно будет более комфортным для работы и отдыха. Конечно, готовим ряд приятных сюрпризов для участников. Сейчас во



«Я ВСЕГДА БЛАГОДАРИЮ РОССИЙСКИХ ЖУРНАЛИСТОВ ЗА ГОТОВНОСТЬ СОТРУДНИЧАТЬ».



Сотрудники MULTIPLOG вместе с директором Департамента социального развития Правительства РФ Сергеем Вельмяйкиным.

всю идет подготовительный этап, заключаются соглашения по информационному партнерству: среди федеральных, региональных и профильных СМИ мы получаем больший отклик, чем в прошлом году, и это, в свою очередь, тоже свидетельствует об огромной проделанной работе и о повышении значимости данной темы в глазах общества. ИТАР-ТАСС, «Парламентская газета», журнал «Эксперт», ОТР, Бизнес-журнал, НТК «Кубань 24», ИД «Акцион Медиа», – вот далеко не полный перечень наших партнеров. В этом году также разработан ряд проектов, которые мы, со своей стороны, будем стараться воплотить, если найдем отклик у компаний-участников и потенциальных спонсоров. Так, мы продумали и разработали фотопроjekt «Лица охраны труда», хотелось бы провести оригинальную фотовыставку на площадке ВНОТ, возможно, многие участники могли бы узнать в этих фотоснимках самих себя. Помимо этого есть задумка выстроить настоящий зеленый офис на площадке пресс-центра или в деловой зоне, но здесь без помощи архитектурного бюро нам не обойтись, мы на данный момент в активном поиске такого партнера по застройке. Лично я уверена, что отдача была бы колоссальной не только для организаторов, но и для самого застройщика, уже не говоря о внимании прессы к данной идее. ¶

#### ПРО ОФИС

Офис для нас – место для рабочей концентрации, а не место «отбывания» 8-часовой рабочей недели. В этом плане у сотрудников достаточно гибкий график. Нам важен результат и эффективность работы. Есть согласованный график работ, сроки выполнения. От этого не пострадает качество, а нервы и внутреннее самочувствие будут сохранены – в нашем ритме жизни это куда важнее.

# Сочи Экспоцентр



# наука ОХРАНЫ ТРУДА

В преддверии Всероссийской Недели охраны труда в Сочи, где будут награждены новые победители всероссийских конкурсов, мы публикуем блиц-интервью с теми, кто в прошлом году уже одержал победу.

На наши вопросы ответил **Олег Зимин**, заведующий лабораторией Научно-исследовательского института охраны труда в Иваново, ставшего серебряным призером конкурса «Здоровье и безопасность-2014» в номинации «Разработка и внедрение инновационных систем и методов подготовки специалистов в области охраны труда».

**8 ЧАСОВ:** *Поделитесь своими впечатлениями от ВНОТ-2015! В чем, по-вашему, была полезность данного события: в масштабах вашего предприятия; в масштабах страны?*

**ОЛЕГ ЗИМИН:** Всероссийская неделя охраны труда – это замечательное событие для всех предприятий, где требуется обеспечение безопасных условий труда. Рассмотренный круг вопросов был чрезвычайно полезен. Мероприятие состоялось благодаря энтузиазму и высокой компетентности как специалистов Минтруда РФ, так и Ассоциации «ЭТАЛОН».

**8Ч.:** *Что дало вам участие в конкурсе «Здоровье и Безопасность», учитывая, что вы стали одним из призеров?*

**О.З.:** ООО НИИОТ отмечено серебряной медалью в номинации конкурса «Здоровье и безопасность» за совершенствование работы по специальной оценке условий труда и организации обучения по охране труда.

ООО НИИОТ вносит заметный вклад в развитие охраны труда и считается ведущей организацией в РФ по вопросам измерений и оценок. Нашему институту в октябре исполнится 85 лет. За это время выполнялись работы в области охраны труда по государственным заказам и хозяйственным работам. Разрабатывались устройства пылеочистки, шумопо-

Научно-исследовательский институт охраны труда в г. Иваново ведет историю с 1931 г., когда был создан Ивановский институт организации и охраны труда.

глощения, освещения, средства защиты и многое другое. В части нормативов по охране труда нашими специалистами разработаны многие государственные и отраслевые стандарты, правила по охране и нормы условий труда. Более того, наш институт стоял у истоков аттестации рабочих мест по условиям труда, предшествовавшей СОУТ. Начали мы в лихие 90-е с оценок безопасности оборудования, работали много по бартеру (предприятия рассчитывались с нами тканью, швейными изделиями, а иногда и сельхозпродукцией). Затем предложили Минтруду РФ

**НИИ охраны труда в Иваново располагает мощной лабораторной базой, современными приборами и методиками.**

начать аттестацию рабочих мест, а затем и сертификацию организаций по охране труда. В настоящее время, участием в работе Второй Всероссийской недели охраны труда мы, как и другие участники, показываем профессиональному сообществу и всем представителям организаций свою активную позицию в деле развития охраны труда. Благодарим организаторов конкурса за большую организаторскую работу по проведению, разработке условий и организации конкурса, который привлекает внимание и придает импульс к инновационной деятельности в области создания безопасных условий труда все большему количеству организаций.

Институт внесен в реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда по всем направлениям, имеет лицензию ФСБ на осуществление работ с использованием сведений, составляющих государственную тайну. ООО «НИИОТ в г. Иваново» аккредитовано Федеральной службой по аккредитации в качестве Испытательного центра в области СОУТ.

**84.:** *Какие предложения вы бы внесли по методике, показателям и организации конкурса?*

**0.3.:** Методика конкурса вполне отвечает требованиям к качеству конкурсных работ, набор показателей весьма насыщен и позволяет судить о значимости и достоверности представленных результатов. Отраслевые конкурсы со своими отраслевыми задачами служат выявлению более специфичного передового опыта, не всегда имеющего целью стимулировать инновационные мероприятия. Таким конкурсам, на мой взгляд, более присущи показатели достижения количественных показателей (освоенных средств на создание безопасных условий труда, уровней производственного травматизма и т.п.) в части технологии и качества продукции и производительности труда.

**84.:** *Были ли на Неделе в 2015 году выработаны конкретные решения, проекты, идеи, которые захотелось воплотить, на которые обратили внимание? Что удалось реализовать за прошедший год?*

**0.3.:** На Неделе в 2015 году было много того, что хотелось бы воплотить и на что было обращено внимание. На организованных дискуссионных площадках обсуждались серьезные вопросы. Так, наибольший интерес всегда вызывали открытые дискуссии по вопросам методологии и выполнения СОУТ, которые могут подтолкнуть к разработке практических пособий, отраслевых и корпоративных методик для организаций, особенно имеющих хорошие возможности по повышению уровня условий труда, медицинского обслуживания и работников. Такая работа уже нами проводится и некоторые проекты уже проходят обсуждение.

Кроме того, большой интерес вызвали доклады по новым правилам по охране труда при работе на высоте, которые придали большой импульс к проведению обучения этим правилам и вызвали интерес к средствам защиты при работе на высоте.

Мне лично понравилась еще и то, что была организована дискуссия по профессиональным заболеваниям с участием представителей из Финляндии, Италии и других стран. Это крайне неблагоприятное социальное явление у нас пока еще не в должной мере расследуется и учитывается. Нами уже сейчас совместно с представителями медицинской науки обсуждается сравнение оценок СОУТ и причин предполагаемой заболеваемости на производстве у водителей, сварщиков и представителей других профессий.

**НИИОТ в г. Иваново, с 1931 года, занимается научной и практической деятельностью в области охраны труда, проводит разработку и внедрение в производство научно-технических решений по охране труда.**

**84.:** *Что предложите в программу ВНОТ-2016? Какие проблемы и насущные вопросы из сферы охраны труда требуют обсуждения?*

**0.3.:** ООО НИИОТ г. Иваново многие годы, особенно во времена централизованного финансирования, проводил аналитические исследования производственного травматизма. Конечно, мы не могли обойти вниманием проблемы методологии анализа и прогнозирования динамики и риска травмирования. Нами дано предложение по участию ООО НИИОТ в работе второй Всероссийской недели по охране труда, где мы бы хотели провести дискуссию: «Оценка риска производственного травматизма». Целями дискуссии является создание инструмента для оценки и профилактики производственного травматизма и определение правового поля оценки риска травматизма (в системе СОУТ, в системе страхования от несчастных случаев на производстве и переход к индивидуальным страховым тарифам и др.).

Кроме того, институт примет участие в выставке на своем модуле, с новыми актуальными разработками, планируется приезд наших специалистов и, конечно, примем участие в конкурсах, организованных в рамках Второй Всероссийской Недели охраны труда. ¶





# порог КАЧЕСТВА

Почти год назад прошла Первая Всероссийская Неделя охраны труда, и компания «Скинкеа» стала одним из наиболее заметных ее участников. Заместитель начальника отдела по связям с общественностью ЗАО «Скинкеа» Елена Шептак рассказала редакции «8 часов», как на деятельность компании повлияло участие в форуме и, в частности, победа во Всероссийском конкурсе «Здоровье и Безопасность».

Татьяна Фомичёва

**8 ЧАСОВ:** *Какое значение, по вашему мнению, имела ВНОТ для отечественного рынка охраны труда в целом?*

**ЕЛЕНА ШЕПТАК:** ВНОТ-2015 – это событие, показавшее, что проблема охраны и безопасности труда, здоровья человека рассматривается на государственном уровне. Для нас как производителей инновационных решений для защиты кожи это имеет особое значение. Мы стремимся, чтобы продукция отвечала самым строгим мировым требованиям в отношении качества и безопасности.

Форум такого масштаба открывает для своих участников удобную возможность прямого общения и обмена опытом с другими специалистами по самому широкому кругу проблем в области охраны труда, позволяет устанавливать новые деловые и партнерские контакты.

Особенно важно, что мероприятие привлекло внимание правительства РФ. В официальном открытии принял участие Министр труда и социальной защиты М. Топилин. Его выступление дало понимание того, что здоровье и безопасность человека были и остаются одним из важнейших приоритетов государственной политики России.

Присутствовали и международные спикеры, которые поделились собственным опытом деятельности в системе обеспечения безопасности условий труда, а также рассказали о менталитете и актуальных потребностях зарубежного рынка.

Для компании «Скинкеа» участие во ВНОТ – это способ обратиться к широкой аудитории, донести информацию о своей продукции до потенциального потребителя, заложить основу доверительных отношений с будущими партнерами.

«Здоровье и Безопасность» – Всероссийский конкурс на лучшее инновационное решение в области обеспечения безопасных условий труда.



Российское производство дерматологических СИЗ может быть без труда переориентировано на отечественное сырье и материалы.

Конкурс «Здоровье и Безопасность» проводится в целях выявления наиболее выдающихся достижений в области обеспечения безопасных условий труда и сохранения здоровья работающих, а также поощрения личностей, внесших наиболее весомый вклад в развитие науки, технологий и решение практических задач в области охраны труда.

Стенд «Скинкеа» вызвал особый интерес у присутствовавших на форуме. В рамках выставки были представлены как известные продукты, так и новейшие разработки компании в области ДСИЗ, а кроме того на практике были продемонстрированы возможности очищающих и защитных средств. Посетители увидели, что даже самые сильные профессиональные загрязнения кожи рук без труда могут быть устранены нашим флагманским продуктом – очищающей пастой серии Риза®.

Инновационные решения и ассортимент продукции «Скинкеа» получили высокие оценки экспертов. Нам удалось еще раз подтвердить, что российское производство дерматологических средств индивидуальной защиты может быть без труда переориентировано на отечественное сырье и материалы, а российский продукт готов успешно конкурировать с лучшими зарубежными аналогами.

Представители делегации «Скинкеа» были активными участниками не только презентационных, но и дискуссионных площадок, на которых обсуждались наиболее актуальные проблемы отечественного рынка охраны труда. В одной из самых острых дискуссий принял участие руководитель департамента продаж Роман Мандык. Дебаты развернулись вокруг проблемы формирования у работников опасных производств лояльного отношения к использованию ДСИЗ и повышение уровня безопасности труда, ведь не секрет, что

рабочие часто пренебрегают средствами индивидуальной защиты, тем самым подвергая риску свое здоровье.

**84.:** *Один из продуктов «Скинкеа» получил награду на Всероссийском конкурсе инновационных разработок «Здоровье и безопасность-2014». Как вы пришли к этой победе, и что она дала вашей компании?*

**Е.Ш.:** На суд жюри были представлены зимние перчатки повышенного комфорта Ruskin® Терма 201. Модель уже успешно зарекомендовала себя при использовании на промышленных предприятиях разных отраслей, а теперь получила и официальное признание, став призером всероссийского конкурса.

Победа в таком состязании – это результат длительной, целенаправленной работы компании по созданию надежных средств индивидуальной защиты, максимально адаптированных к конкретным условиям эксплуатации и способных удовлетворять потребности клиента в отношении функциональности и комфорта. Конкурс дает возможность представить публике наиболее значимые инновационные разработки, которые смогут поднять планку качества для других производителей и задать соответствующий вектор на рынке СИЗ. В этом мы видим свою социальную ответственность и считаем важной задачей, поскольку продукция «Скинкеа» в первую очередь предназначена для защиты людей от воздействия вредных производственных факторов и сохранения их здоровья.

Конкурс «Здоровье и Безопасность» учрежден в 2005 г. по инициативе Межрегиональной Ассоциации содействия обеспечению безопасных условий труда «ЭТАЛОН», при поддержке Министерства здравоохранения и социального развития РФ и Ассоциации СИЗ.

**84.:** *Какие предложения вам бы хотелось внести по методике, показателям и организации данного конкурса? В чем, на ваш взгляд, его принципиальное отличие от подобных конкурсов отраслевого или регионального масштаба?*

**Е.Ш.:** На мой взгляд, полезно было бы вообще увеличить количество таких конкурсов. Это позволит эффективнее выявлять и быстрее выводить на рынок наиболее перспективные решения отечественных разработчиков.

Что же касается самого конкурса «Здоровье и Безопасность-2014», то, вероятно, стоило бы более точно распределять участников по тематическим блокам и номинациям. По словам организаторов конкурса, уже были исправлены некоторые «перекося», имевшие место ранее. Так, к примеру, были созданы специальные номинации для представителей бюджетной сферы: отдельно для образовательных учреждений, отдельно для предприятий здравоохранения и т.д.

Кроме того, хотелось бы придать конкурсу массовый характер за счет подключения онлайн трансляции. Это позволит присутствовать на меро-



Основной проблемой современного отечественного рынка охраны труда является нежелание многих компаний уделять достаточно внимания качеству СИЗ.

приятии заинтересованным специалистам, находящимся даже в самых отдаленных регионах.

**84.:** Были ли на прошедшей Неделе охраны труда выработаны конкретные решения, проекты, идеи, которые захотелось воплотить, на которые обратили внимание? Что удалось реализовать за прошедший год?

**Е.Ш.:** Главной темой ВНОТ-2015 стало импортозамещение. Мероприятие продемонстрировало, что отечественная продукция может не только успешно конкурировать с товарами зарубежного производства, но даже вытеснять их в целом ряде отраслей.

В настоящее время программа импортозамещения является основным экономическим ориентиром государства. В рамках реализации данной программы «Скинкеа» разработала стратегию, включающую целый ряд последовательных действий, позволяющих сохранить и в дальнейшем повышать объемы продаж и прибыльность компании.

В первую очередь, мы сосредоточили производство продукции на собственных площадках, расположенных на территории России. На предприятии в Подольске, например, была проведена глубокая модернизация производственных мощностей, установлено новейшее оборудование, которое позволило применять самые современные технологии при варке, фасовке и

«Скинкеа» подняла на новый уровень собственную научно-исследовательскую деятельность: были привлечены научные специалисты, открыты новые направления фундаментальных исследований и разработок.

Также появилась идея создания глобальной дискуссионной интернет-площадки в сети Facebook, которая дала бы специалистам в области охраны труда возможность общаться и обмениваться мнениями на постоянной основе. Причем не только с российскими, но и зарубежными коллегами.

упаковке продукции. В России производится четыре линейки ДСИЗ, в которые входят очищающие пасты, защитные кремы, средства защиты от насекомых, а также антисептические средства. Перенесена из Азии и большая часть производственного процесса защитных перчаток «Рускин».

**84.:** *Что бы вы хотели предложить организаторам ВНОТ внести в программу нового форума, который состоится в этом году? Какие проблемы сегодня являются наиболее актуальными в вашей отрасли и требуют скорейшего обсуждения и решения?*

**Е.Ш.:** Одной из важных проблем современного отечественного рынка охраны труда является нежелание многих компаний уделять достаточно внимания качеству СИЗ. В условиях кризиса часто отдают предпочтение самым бюджетным вариантам, тем самым подвергая риску здоровье своих работников. Однако даже под давлением тяжелых экономических обстоятельств это не должно допускаться. Необходимо установить порог качества, за который выходить нельзя.

Несмотря на кризис, компания «Скинкеа» постоянно улучшает характеристики конечного продукта. Мы осуществляем свою деятельность в строгом соответствии с международными стандартами GMP, ISO 14001 и ISO 9001, что гарантирует неизменно высокое качество выпускаемых нами защитных средств.

Предложения в программу ВНОТ-2016: необходимо приглашать большее количество иностранных специалистов, ассоциаций и предприятий для обмена опытом. Побывав в качестве представителя РФ на одной из масштабных европейских выставок, мы убедились в том, что ВНОТ необходимо развивать в глобальном направлении. Это даст России возможность войти в число стран, где проводятся крупнейшие мероприятия мирового рынка охраны труда.

Также стоит внести в программу форума различные спортивные и культурные мероприятия, которые позволят объединить участников и специалистов не только в рамках деловой программы, но и на отдыхе. Вместе с организаторами ВНОТ мы движемся в данном направлении.

Всем здоровья и весеннего настроения!

Ждем вас в апреле на стенде «Скинкеа». ¶

**В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ПРОГРАММА ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВНЫМ ЭКОНОМИЧЕСКИМ ОРИЕНТИРОМ ГОСУДАРСТВА.**



Об охране труда в одной из крупнейших в мире сталелитейных и горнодобывающих компаний нам рассказал заместитель исполнительного директора – начальник управления охраны труда, промышленной безопасности и экологии ОАО «Северсталь-Метиз» Вячеслав Ильинский.



## СЕВЕРСТАЛЬ: больше спикеров!

**8 Часов:** Можно ли говорить о каком-либо собственном уникальном подходе к организации управления охраной труда и промышленной безопасности в вашей компании?

**Вячеслав Ильинский:** Да, безусловно, можно. Управление системой ОТ и ПБ – это довольно сложный процесс. Еще сложнее в нем добиться ощутимого результата. На сегодня можно сказать, что мы нашли свой подход к этому вопросу.

**8Ч.:** Какие корпоративные программы по поддержанию здоровья и трудового долголетия сотрудников действуют в компании?

**В.И.:** В компании действует несколько программ, например, организация спортивных мероприятий, обеспечение здорового корпоративного питания, организация доступа сотрудников к физкультурно-оздоровительным комплексам, скрининг показателей здоровья сотрудников, вакцинация, медицинское страхование и др.

### ВЯЧЕСЛАВ ИЛЬИНСКИЙ

Начальник управления охраны труда, промышленной безопасности и экологии ОАО «Северсталь-Метиз».

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

**В.И.:** Проводятся следующие мероприятия: специальная оценка условий труда, оценка уровней профессиональных рисков. Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами. Обучение, инструктаж, проверка знаний по охране труда работников. Обеспечивается проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). У нас производится устройство новых и модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов. Происходит внедрение систем автоматического контроля уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах. Механизация работ при складировании и транспортировании продукции и т.д.

**84.:** *Могут ли сотрудники во время отпуска посетить какой-то определенный санаторий, с которым вас связывают договорные отношения?*

**В.И.:** Наша компания имеет договорные отношения с несколькими организациями, оказывающими подобные услуги, как в Вологодской области, так и в южном направлении. Ежегодно, большое количество работников пользуются данным отдыхом.

**84.:** *Здоровый образ жизни сотрудников стимулируется каким-то образом?*

**В.И.:** Да, наше предприятие уделяет большое внимание этому вопросу, начиная от того, что в спортивных мероприятиях участвуют первые лица компании и далее, каждый активный работник, участвующий в мероприятиях поощряется грамотами, значками, кубками. Компания помогает приобретать сотрудникам абонементы в спортивные залы, бассейны и т.д.

**84.:** *Насколько современно и безопасно оборудование на рабочих местах? Достаточно ли внимания уделяется этому вопросу?*

**В.И.:** Наши рабочие места достаточно безопасны. Все оборудовано системами защиты, блокировочными системами, системами сигнализации и ограничениями доступа (световыми барьерами,

**«СЕВЕРСТАЛЬ-МЕТИЗ»** – международная группа предприятий, объединяющая метизные активы компании «Северсталь», входящая в **ТОП-5** крупнейших европейских компаний в своем сегменте и имеющая стратегию развития, направленную на достижение единых общекорпоративных целей ПАО «Северсталь». Производственные площадки расположены в России, на Украине и в Италии.



## КОМПАНИЯ В ЦИФРАХ

Количество наименований  
выпускаемой продукции: 55 000

Выручка в 2015 г.: \$505 млн

Доля на российском рынке в 2015 г.: 21%

Доля на украинском рынке (низкий углерод)  
в 2015 г.: 36%

Доля на итальянском рынке (канаты)  
в 2015 г.: 20%

бесконтактными датчиками и т.п.) Вопрос безопасного оборудования рабочих мест – один из основных для компании. За последние несколько лет у нас серьезно обновился парк оборудования, станков, инструмента. При заказе оборудования просчитывается эргономика рабочих мест. Парадокс, но такая, на первый взгляд, незначительная вещь, как напольное покрытие, играет огромную роль. Пример: полы, выполненные в одном уровне с применением шлифованного бетона или др., снижают риски в несколько раз.

**84.:** *Проводится ли некий «досмотр» сотрудников, работающих непосредственно на производстве, перед началом работ? Может ли попасть на объект сотрудник, находящийся в состоянии алкогольного опьянения, с вирусным заболеванием, с повышенной температурой? В состоянии депрессии (учитывается ли человеческий фактор)?*

**В.И.:** Хороший вопрос. Компания заботится о том, чтобы на рабочих местах находились люди, прямо сказать, адекватные, т.к. опасных факторов огромное количество. Существует контроль всего персонала перед работой – на наличие алкоголя, дополнительно осматриваются водители на несколько показателей по здоровью. Также осуществляется контроль персонала по физиологическим и психологическим факторам. Мы ведем большую работу по выявлению персонала в состоянии наркотического опьянения.

**84.:** *А если все же несчастный случай, то каковы причины? Невнимательность самого сотрудника, несоблюдение техники безопасности, или неисправность оборудования, плохое освещение, высокий*



*(низкий) температурный режим? Каков процент травм, произошедших по вине сотрудника, и процент травм, произошедших по внешним причинам, не зависящим от работника?*

**В.И.:** Причин всегда несколько. Если говорить в целом, то первое это: недооценка существующей опасности пострадавшим. Второе: работнику не созданы условия для безопасного выполнения работы. Третье: работник не знает, как выполнить работу безопасно. Четвертое: неосторожность работника из-за болезни, усталости или стресса. За 2015 год на предприятиях, расположенных в РФ, произошел один несчастный случай именно по причине недооценки существующей опасности работником.

**84.:** 28 апреля отмечается Всемирный день охраны труда. Этому событию приурочено крупное мероприятие – Всероссийская Неделя охраны труда, которая пройдет в Сочи с 18 по 22 апреля. Есть ли в планах вашей компании посещение данного форума? Если да, то каковы ваши ожидания от форума, какие цели перед собой ставите?

**В.И.:** Ожидания от форума – меньше общих собраний, больше интересных спикеров и примеров успешного опыта. Итоги работы за год, что изменилось.

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

**В.И.:** Уменьшения бюрократизации и отчетности путем совершенствования законодательной базы. Повышения «статуса» направления охраны труда в работе предприятий и системе обучения. ¶

#### СТАТИСТИКА

В КОМПАНИИ «СЕВЕРСТАЛЬ-МЕТИЗ» ТРУДИТСЯ БОЛЕЕ 5 ТЫС. СОТРУДНИКОВ. ЗА 2014 Г. НА ПРЕДПРИЯТИЯХ КОМПАНИИ, РАСПОЛОЖЕННЫХ В РФ, ЗАФИКСИРОВАНО 5 НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ, ЗА 2015 Г. – 1 НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ. ЗАТРАТЫ НА МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛЕДОВАНИЕ СОСТАВЛЯЮТ 10% ОТ ЗАТРАТ НА КДМС.

«В НАШЕМ ПРОИЗВОДСТВЕ МЕДИЦИНСКИЕ ОБСЛЕДОВАНИЯ НЕОБХОДИМЫ, Т.К. ОЧЕНЬ МНОГО ОПАСНЫХ И ВРЕДНЫХ ФАКТОРОВ. ДРУГОЕ ДЕЛО, КАК ОПТИМИЗИРОВАТЬ ЭТОТ ПРОЦЕСС, НАПРИМЕР: ОТМЕНИТЬ ПРОХОЖДЕНИЕ РАБОТНИКАМИ МЕДОБСЛЕДОВАНИЙ, А РАБОТОДАТЕЛЮ НАПРАВЛЯТЬ СРЕДСТВА НА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДАННЫХ РАБОЧИХ МЕСТ».



Тема гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, настолько же актуальная, насколько и болезненная.

Эксперт Алена Лысак растолковала нам наиболее проблемные моменты.



## МОЛОКО ЗА ВРЕДНОСТЬ

### БУКВА ЗАКОНА

**Последние законодательные изменения в порядке установления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда,** были связаны со вступлением в силу федерального

закона № **426** «О специальной оценке условий труда». Есть и так называемый закон-спутник, федеральный закон № **421**, который внес изменения более чем в **20** нормативных правовых актов Российской Федерации, включая Трудовой кодекс, Налоговый, Уголовный кодекс и ряд других документов.

Что касается изменений в статье Трудового кодекса, которые касаются гарантий и компенсаций, то, в первую очередь, это **92**-я статья, которая касается предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени, **117**-я статья – о предоставлении дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска, и **147**-я статья, которая говорит о необходимости предоставления работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, повышенного размера оплаты труда.

### АЛЕНА ЛЫСАК

Руководитель Департамента  
дополнительного профессионального  
образования  
Клинского института  
охраны и условий труда

Основные изменения связаны с тем, что ранее все эти три вида компенсаций предоставлялись одновременно при отнесении условий труда ко вредным. На сегодняшний день они предоставляются в зависимости от степени вредности условий труда. Степень вредности у нас определена достаточно давно, во вредном классе различаются четыре подстепени: **3.1, 3.2, 3.3, 3.4**. И чем более высокая степень, тем более вредные условия труда, и, соответственно, тем больше «вредности» работник у нас получает, – позволю себе такое слово, хотя такая терминология у нас отсутствует, – и тем больше компенсаций должен получать работник. Исходя из этого, **147-я, 117-я и 92-я** статьи Трудового кодекса были сформулированы таким образом, что доплаты, то есть, повышенный размер оплаты труда, предоставляется абсолютно всем работникам, чьи условия труда по результатам спецоценки отнесены ко вредным, начиная с класса **3.1** и выше. Если установлено, что класс условий труда **2**, то есть условия труда допустимые, то компенсации не предоставляются.

В отношении дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска установлено, что он предоставляется в случае, если условия труда отнесены к классу **3.2** и выше. То есть, провели спецоценку, условия труда отнесли к **3.2**, и на этом основании работнику предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью не менее **7** календарных дней.

В отношении сокращенной продолжительности рабочего времени мы говорим о том, что эта компенсация предоставляется только начиная с подкласса **3.3** и выше. Соответственно, работник, занятый в условиях вредности подкласса **3.3** и выше, будет получать все три вида компенсаций.

Изменения связаны также и с тем, что в Трудовом кодексе теперь указаны минимальные размеры требуемых компенсаций. Ранее, до **2014** года, в Трудовом кодексе не указывались конкретных размеров, а сейчас у нас они определены – это **4%** доплаты, **7** календарных дней к отпуску и **36** часов – сокращенная продолжительность рабочей недели. Работодатель имеет право, как и ранее, устанавливать повышенные размеры компенсаций, в зависимости от своего финансово-экономического состояния.

Существует возможность замены таких компенсаций, как дополнительный отпуск и сокращенная неделя, денежной компенсацией. Но если мы говорим о замене денежной компенсацией укороченной

## ЛУЧШЕ – ДЕНЬГАМИ

«Предусматривается возможность замены таких компенсаций, как дополнительный отпуск и сокращенная неделя, денежной компенсацией. Так, сокращенную продолжительность рабочей недели можно увеличить до **40** часов с выплатой денежной компенсации. Для замены компенсации денежной выплатой должны соблюдаться следующие три условия: надо иметь письменное согласие работника, порядок предоставления данной компенсации, прописанный в колдоговоре – как рассчитывается выплата, например, по средней зарплате за некоторый период и т.д. И обязательное третье условие – наличие коллективного отраслевого/межотраслевого соглашения, в котором будет прописан этот порядок и возможность замены льготы денежной компенсацией.»

продолжительности рабочего времени, то здесь возникает следующая сложность. Представьте, у вас в компании **100** сотрудников, которым должна быть предоставлена сокращенная рабочая неделя по результатам спецоценки. При этом есть установленный график работы. И из этих **100** работников **73** человека захотят работать сокращенное время, а остальные **27** не захотят, предпочтут денежную компенсацию. Возникают перебои с графиком. Что делать? Эту ситуацию надо продумывать.

### КТО-ТО ТЕРЯЕТ, А КТО-ТО НАХОДИТ

Прежде чем говорить о каком-то ухудшении или вообще об изменении компенсаций для определенных категорий трудящихся, нужно понять, что было раньше.

Проблема списка вредных профессий, принятого еще в **1974**-ом году, состоит в том, что по этому документу компенсации долгое время предоставлялись определенной группе работников просто за то, что их профессия присутствует в списке, как их определило и внесло туда некое профессиональное сообщество. Но мы же понимаем, что технологии постоянно меняются, меняется оборудование, и даже в рамках одной и той же профессии наблюдается существенная разница в условиях труда. Например, возьмем профессию газосварщика. Понятно, что люди вроде бы занимаются одним делом. Но на разных предприятиях сварщики работают в очень разных условиях, скажем, у одного работает хорошая вытяжка, у другого она плохая, и так по ряду факторов. Этого списки не отражают, и в этом плане они несовершенны.

В **1978** году в стране, в принципе, появилась процедура оценки условий труда. В то время это было некое сопоставление фактического значения вредного фактора с нормой. Например, на рабочем месте водителя есть шум, вибрация, содержание вредных веществ в воздухе рабочей зоны, – и для каждого из этих факторов разработаны гигиенические нормативы. Это некая условная граница, при соблюдении которой будет сохраняться здоровье работников. Процедура спецоценки, аттестации, – это процедура измерения реальных значений воздействия вредных факторов на конкретном рабочем месте и сравнение их с установленными гигиеническими нормативами. И когда мы сравниваем, – например, норма по шуму составляет **80** дБ, а по факту имеем **84** дБ, видим превышение, – то как раз на основании этого сравнения устанавливаются подклассы **3.1, 3.2, 3.3**, о которых мы гово-

«Первый документ, определяющий какие-либо компенсации за работу во вредных условиях труда, появился в России в **1918**-ом г. Это были списки профессий, работники которых получали компенсации просто за то, что их профессия указана в списке. Документ менялся, минимум, каждые три года. И в **1974** году вышло постановление № **298/П-22**, которое определяло вредные профессии. Оно действует и по сегодняшний день – в той части, в которой не противоречит Трудовому кодексу.»

рили. Вот и появилась такая процедура, которая дала возможность устанавливать компенсации не просто за отнесение к спискам, а в зависимости от степени вредности. Постановление № 387/22-78 1986 года предполагало только ряд доплат в зависимости от степени вредности. Там был заложен определенный алгоритм, который позволял просчитать, какой процент доплат будет получать каждый работник. Ясно, что от списков надо было переходить к некоей системе установления компенсаций за фактические условия труда. Измерили – определили класс – дали причитающиеся компенсации. Другой класс – другие компенсации.

И вот в 2006 году в Трудовом кодексе изменились формулировки статей, и были исключены ссылки на списки. Начиная с этого времени работнику должны были начисляться компенсации за работу именно во вредных условиях труда. А вредность определялась не просто так, а на каждом конкретном рабочем месте по результатам определенной процедуры. На тот момент это была аттестация рабочих мест.

Однако статьи изменили, а по факту изменений никаких не произошло, потому что наш бизнес попросту не был к ним готов. В 2008 году вышло постановление №870, которое явилось определенной поддержкой этой политики: Правительство явным образом заявило о том, что абсолютно все работники, занятые во вредных условиях труда, должны получать сразу три вида компенсаций – доплаты, дополнительный отпуск и сокращенную рабочую неделю.

И опять же, несмотря на это постановление никаких изменений в одночасье не произошло. Изменения происходили постепенно. И не были в идеале доведены до полного выполнения решения этого постановления. Почему?

Затраты работодателя можно обозначать и как дополнительные доходы работников. Если сравнить эти показатели с показателями, имевшими место в условиях ранее действовавшей системы списков, то по системе компенсаций, предложенной в 2008 году, чтобы обеспечить компенсации, работодателям нужно в четыре раза увеличить бюджет этих компенсаций. И, соответственно, увеличить объем фонда оплаты труда с 4 до 10%. Если мы говорим о корпорациях, где численность работников 2-5 тысяч человек, то это колоссальные суммы, исчисляемые миллиардами рублей в год.

Поэтому, собственно, никто и не стал выполнять новые требования. Начались судебные разбирательства в субъектах, решения принимались совершенно разноплановые...

«Раньше, по спискам, работник имел право на дополнительный отпуск, но мог не иметь сокращенной рабочей недели, или имел право на доплату, но не имел дополнительного отпуска, – различные комбинации могли быть. А с 2008-го г. обеспечивались сразу три вида компенсаций всем «вредникам» автоматически, в минимальных размерах – 4% доплата, 7 календарных дней к отпуску, 36 часов рабочая неделя. И опять никаких изменений в одночасье не произошло».

И вот в конце 2012 года выходит перечень поручений Президента, в том числе разработать и внести на рассмотрение Госдумы проект федерального закона, который бы регулировал вопросы соотношения реальных условий труда с теми отчислениями, которые работодатель делает в Пенсионный фонд, в Фонд социального страхования и т.д.

В течение всего 2013 года шла разработка проекта закона. В августе состоялось первое чтение проекта, а 28 декабря был утвержден федеральный закон «О спецценке...», и параллельно с ним федеральный закон, внесший изменения в необходимые правовые акты.

Таким образом произошел переход от списочной системы установления компенсаций к системе установления компенсаций за фактические условия труда. То есть, мы убрали необъективность, когда какого-то работника, какую-то профессию забыли внести в списки или изменились технологии, или возникла новая профессия, и у человека теперь другие условия труда, а он все по-старому получает или не получает компенсации. И на сегодняшний день у нас есть четкая технология, когда мы выявляем все факторы, измеряем их и сравниваем с нормативами. Вредно – пожалуйста, получи причитающееся,

а нет вредности, то, извините, компенсаций быть не должно.

«В течение всего 2013 года шла разработка проекта закона. В августе состоялось первое чтение проекта, а 28 декабря был утвержден федеральный закон «О спецценке...», и параллельно с ним федеральный закон, внесший изменения в необходимые правовые акты. Таким образом произошел переход от списочной системы установления компенсаций к системе установления компенсаций за фактические условия труда».

К примеру, в списках была упомянутая уже профессия газосварщик на открытой территории. У него сейчас класс 3.1. По спискам он получал бы дополнительный отпуск, а сейчас он его теряет. Если у него будет класс 3.2, то дополнительный отпуск сохранится. Возьмем другую профессию – машинист какой-нибудь установки, которая не была включена в списки. Сегодня мы проводим измерения и видим, что у него класс 3.2, он как раз и получит компенсации, которые никогда раньше работники данной профессии не получали. Можно говорить, что мы пришли к более логичной системе предоставления компенсаций.

Кто потерял, а кто приобрел? Официально, с точки зрения социальных взаимодействий, социальных реакций, конечно, мы видим больше примеров, когда работники теряют – потому что они начи-

нают возмущаться, вступать в трудовые споры с работодателями, обращаться в суды, вплоть до того, что некий сотрудник пишет письмо Президенту по поводу отмены ему какой-то льготы. С другой стороны, работник, который раньше не имел льгот, а потом ему их назначили, с этой «проблемой» ни в какой суд не пойдет.

## ПРЕЗУМЦИЯ СОХРАННОСТИ

Ст. 15 федерального закона № 421 говорит, что при реализации в отношении работников, занятых на работах с вредными условиями труда, таких компенсационных мер, как сокращенная продолжительность рабочей недели, дополнительная оплата и дополнительный отпуск, в случаях, если не изменяются условия труда на момент проведения спецоценки или на момент вступления в силу федерального закона, то компенсации работнику должны быть сохранены. Тот же газозлектросварщик, который раньше имел класс 3.1 и по спискам получал дополнительный отпуск, если сейчас у него так же класс 3.1, компенсации для него должны быть сохранены.

Проблема 15-ой статьи состоит в том, что сами компенсации изменились не только за счет статей Трудового кодекса, но и за счет того, что изменилась методика проведения спецоценки. То есть, раньше мы могли, условно, выбрать разные нормативы по шуму, в зависимости от видов работ, по СанПиНу №562. А сегодня можем выбрать только норматив для спецоценки, указанный непосредственно в методике, он там один – 80 дБ. А ранее мы могли выбрать, скажем, для легковых автомобилей норматив в 60 дБ. К чему это приводит? Если у нас норматив 60 дБ, а фактическое значение воздействия уровня звукового давления на рабочем месте в автомобиле 72 дБ, тогда условия вредные. А если по отношению к 80 дБ, то допустимые. Многие спрашивают, почему раньше был разброс, а сейчас только конкретное значение – 80 дБ. Объясняется это тем, что все изменения были подтверждены статистикой профзаболеваний, серьезнейшей аналитической работой, связанной с исследованием гигиенических нормативов, с изучением нормативной базы других стран, – и тут мы говорим не только о Европе, Америке, но и о Японии, Китае, ряде других стран. Чтобы прийти к этому, было сделано очень много обоснований.

Но есть и нормативы, связанные с производительностью труда. Если, допустим, для кузнеца 80 дБ – это нормально, то для работника умственного труда, составляющего аналитический отчет при таком уровне шума, это вредно. Поэтому в СанПиНе 562 есть градация нормативов по видам работ, тяжести, напряженности. Но говоря о компенсациях, мы говорим, что это компенсация за работу во вредных условиях труда. По сути, за то, что у работника есть риск того, что через 15-20 лет у него возникнут профзаболевания. ¶

Проблема в том, что статья действует в отношении конкретных работников. А спецоценка проводится на рабочих местах. На одном рабочем месте могут посменно работать 2 или более человек. Если они ранее получали компенсации и на сегодняшний день условия труда не изменились, для них они сохраняются. Если приходит новый работник, то возникает конфликт интересов, так как ему уже нет таких привилегий. Сейчас все больше людей понимают эту ситуацию и могут квалифицированно объяснить своим работникам, почему так происходит.

*(Продолжение следует...)*





Множество исследований в нашей стране и за ее пределами направлены на изучение проблем производственного травматизма, его причин и последствий. При этом большое внимание уделяется человеческому фактору во всех его проявлениях.

*Екатерина Вулих*

**Проблема была актуальна и в первой половине XX века, когда техническое оснащение рабочего места было не столь современным и безопасным, актуальна и сейчас, во времена стремительного развития техники.** Подтверждение тому – современные статистические данные о несчастных случаях на производстве.

Традиционно выделяют три основных причины сложившейся ситуации.

**Первая причина.** Наметившееся в последние годы активное совершенствование технической, информационной, энергетической оснащенности рабочих мест на производстве опережает знания рабочего об опасностях современных технологий и предупреждении негативных последствий.

**Вторая причина.** С ростом мощностей средств производства возрастает и цена человеческой ошибки, снижаются непосредственные человеческие возможности для противостояния опасным, травматическим ситуациям.

**Третья причина.** В результате постоянного контакта с техникой происходит привыкание к возможным опасным ситуациям, что ведет, в свою очередь, к нарушению элементарных правил техники безопасности.

Иными словами, рабочий может не знать всех функций и предназначения «кнопочек» современного станка. Пытаясь изучить все функции самостоятельно, подвергает опасности и себя, и окружающих. Существует и «обратная сторона медали»: работая годами с одной и той же техникой, сотрудник забывает об опасности, исходящей от техники, расслабляется, не так тщательно выверяет свои действия, движения. В этом случае опасность травматизма возрастает. В связи с вышеперечисленным остро встает вопрос о новых подходах к предупреждению травматизма.

Согласно одним данным, два несчастных случая на производстве из трех происходят по вине самого работника. Согласно другим исследованиям, человеческий фактор виновен в 90% всех несчастных случаев, происходящих на рабочем месте.

## СТОИТ УЯСНИТЬ

Человеческий фактор – система субъективных особенностей трудового процесса, характеризующая комплексом психофизиологических особенностей человека (восприятие информации, принятие решений, психологические установки и т.п.) и его социальных ролей, играющая важную роль в промышленной безопасности и охране труда.

Основной парадокс изучаемой проблемы заключается в том, что любой психически нормальный человек никогда не будет осознанно стремиться к получению травмы ни на рабочем месте, ни в каком-либо другом.

Почему же роль субъективных факторов производственного травматизма, по мнению специалистов, является доминирующей?

Приходится признать, что существует целый комплекс причин, которые побуждают человека создавать опасные ситуации. Причины достаточно подробно описаны в литературе, посвященной психологии безопасного труда, и могут быть выделены в следующие классы:

- «не умеет» (работник не владеет необходимыми для данной работы знаниями);
- «не хочет» (не развита психологическая установка на соблюдение требований безопасности);
- «не может» (находится в таком психологическом и физическом состоянии, которое не позволяет ему безопасно работать).

Выделяют еще один класс причин, отражающий состояние производственной среды, однако эти причины считаются внешними по отношению к работнику, не зависящими от него самого. Такой подход представляется не совсем оправданным, поскольку производственные факторы могут оказывать самое непосредственное влияние на субъективные предпосылки трудовой деятельности. Таким образом, можно изучать проблему человеческого фактора в двух взаимосвязанных направлениях:

- анализ субъекта, работающего человека (его знаний, личности, здоровья и т.д.) с точки зрения возможности совершения им опасного действия;
- анализ производственной среды с позиции ее влияния на возможность совершения субъектом (работником) опасных для здоровья действий.

Напрашивается вывод о том, что проблема человеческого фактора – это проблема мультидисциплинарная, прежде всего, педагогическая, психологическая и медицинская. Соответственно, подходы к ее изучению должны носить комплексный характер.

Стоит отметить, что пристальное внимание должно быть уделено организации рабочего места, ведь именно рабочее место является решающим производственным фактором, определяющим условие и содержание трудовой деятельности работника. Оно также оказывает специфическое влияние на психику, самочувствие и общую способность работника к безопасному труду. Недаром в годы так называемого «за-



стоя» велась пропаганда ежедневной уборки рабочего места, повсюду висели наглядные пособия с напоминанием привести в порядок места работы перед уходом домой. Как организация рабочего места влияет на безопасность производственного процесса? Не убрала закройщица с вечера иголки-булавки, утром повредила ими руку, не заметив в грудке материалов и лекал. Вроде бы, производственная травма, но по сути – результат собственной невнимательности и пренебрежения к организации рабочего места. Вместе с тем следует как можно глубже изучить сами психомоторные акты (операции) в составе опасного действия. Любой психомоторный акт можно разделить на три фазы.

**Первая фаза** – это ощущение (прием сигнала) и восприятие (формирование образа) производственной среды. **Вторая фаза** – мышление (постижение сущ-

**Водитель маршрутного такси, который едва получил права, плохо знаком с автодорогами города, а накануне погулял на юбилее коллеги, является трижды опасным на дороге и для самого себя, и для пассажиров, и для других участников дорожного движения, включая пешеходов.**



► Очень важно включать в оценку человеческого фактора психологические исследования не только в расчете на штатные, привычные ситуации, но и на возможные опасные ситуации, ЧП. Гипотетически вполне может возникнуть ситуация, когда человек, потенциально неспособный к провоцированию опасной ситуации, в случае ее реального возникновения может впасть в состояние ступора или панического аффекта, что может привести уже к неминуемой катастрофе. Поэтому на производствах, где опасные ситуации встречаются с высокой частотой, необходимо самое тщательное внимание уделять изучению эмоционального состояния работника в опасных ситуациях.

ности воспринятого, его связей и отношений). Результатом процесса является принятие соответствующего решения и выбор приемлемого действия и плана его выполнения. **Третья фаза** – действие в самых разнообразных формах: речь, жест, перемещение в пространстве, прикосновение к орудиям труда и т.д. На практике, все три фазы протекают одновременно и непрерывно. Таким образом, можно выделить три группы критериев, по которым возможно оценить влияние человеческого фактора на риск травматизации работника на рабочем месте.

1. Параметры самого действия (микроуровень).
2. Субъективные причины опасных действий.
3. Внешнесредовые производственные причины опасных действий (макроуровень)

Важно понимать, что данное деление имеет несколько условный характер, так как критерии могут пересекаться. Нейропсихологические методы позволяют прогнозировать возможность ошибочного, замедленного, извращенного восприятия работником различных внешних сигналов; помога-

ет правильно и своевременно оценивать различные ситуации, принимать адекватные решения; выполнять действия точно. Исследование профессиональной компетентности и знаний основ техники безопасности является не самым сложным, но абсолютно необходимым элементом оценки человеческого фактора.

Психологические методы позволяют выявить уровень ответственности, дисциплинированности и мотивации как

к безопасной трудовой деятельности, так и к нарушениям требований безопасности, предрасположенность к риску, характерологические особенности и т.д.

Тщательное медицинское обследование позволит выявить физические недостатки, которые могут стать причиной провокации опасных ситуаций.

Таким образом, только разносторонний комплексный анализ всех аспектов составляющих и формирующих поня-

тие человеческого фактора сможет дать информацию о действительно необходимых и эффективных мерах профилактики производственного травматизма.

**За предоставленный научный материал редакция благодарит Николая Макеева, к.м.н., заведующего сектором медицинской статистики и аналитики Департамента по научной работе Клинского института охраны и условий труда (до 2015 г.).** ¶



## «Арбитраж» разногласий ПО СОУТ В МИНТРУДЕ



### ПЕТР СЕРГЕЕВИЧ СЕРГЕЕВ

Заместитель директора  
Департамента условий и охраны труда  
Министерства труда и социальной защиты РФ.  
(Из выступления на Всероссийском совещании  
«Реализация органами исполнительной власти  
по труду субъектов РФ полномочий по проведе-  
нию государственной экспертизы условий тру-  
да», проходившей в рамках «БиОТ-2015»).

– В новейшей истории России введены новые государственные требования в отношении оценки качества спецоценки условий труда, а именно существует некий арбитраж в лице Министерства труда и социальной за-

щиты, который занимается непосредственно оценкой экспертиз и иных действий, которые совершаются органами по труду субъектов РФ. Ст. 24 федерального закона «О специальной оценке условий труда» определила, что экспертиза качества специальной оценки условий труда проводится исключительно органами по труду субъектов РФ. Также данная статья определила перечень оснований для проведения этой экспертизы, а именно два вида обращений. В первую очередь, это представления территориальных органов по труду, которые в ходе проведения контрольно-надзорных мероприятий выявили необходимость проведения соответствующей государственной экспертизы, при этом проведение этих контрольно-надзорных мероприятий может осуществляться по заявлению работников, профсоюз-

зов, работодателей или страховщиков. А второе основание для проведения государственной экспертизы – это, безусловно, поступление в органы по труду субъектов РФ заявлений участников трудовых отношений – работников, профсоюзов, работодателей, страховщиков.

К вопросу о платности/бесплатности проведения государственной экспертизы – он решается исходя из результатов рассмотрения разногласий. Так, все обращения, которые поступают непосредственно в территориальные органы по труду субъектов РФ, проводятся на платной основе, независимо от того, кто подал заявление – работник или работодатель. Опять-таки, согласно методическим рекомендациям, которые предполагают введение поправочных коэффициентов, стоимость государственной экспертизы может сократиться до **10** раз. Соответственно, если все это происходит по представлению территориального органа Роструда, государственная экспертиза проводится на бесплатной независимой основе. Что касается рассмотрения самих разногласий, то, безусловно, рассматриваются они Минтрудом в рамках соответствующей государственной услуги и осуществляются на бесплатной основе.

Порядок рассмотрения разногласий был определен приказом Минтруда в конце **2014** года. В настоящее время планируется внести изменения в действующий административный регламент. Закон выделяет два вида разногласий: разногласия по вопросам непосредственно проведения экспертизы условий труда и экспертизы качества спецоценки условий труда и связанные с ними вопросы; несогласие с результатами качества и оценки, когда выводы и итоги оценки той или иной стороной не принимаются.

Вкратце, порядок рассмотрения следующий. Мы берем за объект, безусловно, заключение качества спецоценки, при этом одновременно Минтруд анализирует сам отчет о проведении спецоценки, тот, который ранее рассматривался государственным инспектором. Заявители аналогичны тем, которые участвуют в государственной экспертизе специальной оценки условий труда. Единственное, одним из соучастников здесь является та организация, которая непосредственно проводила специальную оценку условий труда, в отношении качества которой проведена экспертиза. Сроки также аналогичны госэкспертизе: **30** дней и увеличение до **60**-ти, если необходим запрос отчета либо проведение каких-то исследований и действий. Что касается результата, и это касается платности/бесплатности проведения процедуры

«В **2013** г. было аттестовано более **3** миллионов рабочих мест, на которых заняты **4,5** млн работников.

Что касается госэкспертизы оценки качества спецоценки, то здесь показатели за прошедший с момента вступления в силу закона о **СОУТ** намного меньше, но это связано только с тем, что **СОУТ**-новая процедура, и в **2014** г. она еще в полной мере не заработала. Однако экспертиза проводилась и процедура действовала.

Что касается рассмотрения разногласий, то подобный вид досудебной оценки качества оказанной органами субъектов РФ услуги по экспертизе введен Минтрудом России впервые».

госэкспертизы, то при наличии необходимого заявления о несогласии или наличии разногласий с результатами госэкспертизы повторная госэкспертиза должна проводиться на бесплатной основе, даже если ранее заявитель эту экспертизу оплачивал. В случае, если основания для проведения повторной экспертизы Минтрудом не выявлены, конечно же, заявление будет оставлено без удовлетворения и результаты госэкспертизы должны будут выполняться участниками специальной оценки условий труда в полном объеме.

К сожалению, на сегодняшний день мы не можем похвастаться (наверное, на самом деле, это и хорошо) обширной практикой применения данного порядка. Но ведь госэкспертиза специальной оценки условий труда только начинается. Вместе с тем, на сегодняшний день у нас рассмотрено или находится на изучении 15 заявлений о рассмотрении разногласий, все они предоставлены либо работодателями, либо организациями, которые проводили специальную оценку условий труда. В отношении 8 из этих 15 дел имеются уже подготовленные заявления, и все они отрицательные по отношению к организациям, которые проводили экспертизу. Также заключения содержат замечания на заключения госэксперта. И каждое из этих заключений свидетельствует о том, что специальную оценку условий труда необходимо проводить повторно с учетом тех замечаний, которые были указаны Минтрудом.

Однако у нас есть информация, что ряд субъектов этому правилу не внял и при проведении повторной госэкспертизы условий труда не принял во внимание замечания Минтруда. Это является нарушением порядка, так же как при проведении госэкспертизы качества специальной оценки условий труда, эти нормы проистекают из законодательства и их игнорирование является нарушением федерального закона.

«Необходимо отметить, что реальная ответственность – а это относится к административным нарушениям – вступила в силу только 1 января 2015 года. Следовательно, оценка качества спецоценки, которая проводилась по заявлениям и представлениям территориальных органов Роструда в 2014 г., скорее всего, реальных штрафов и наказаний для участников такой экспертизы не принесла».

Что касается незначительных нарушений, то они носят системный характер, например, в плане заполнения документов специальной оценки условий труда и оформления ее результатов. Надо отметить, что эксперты, по существу, проводят не экспертизу предмета, указанного в п. 23 Приказа 549н «Порядок о проведении госэкспертизы». Зачастую эксперт очень много времени уделяет лексическим, грамматическим ошибкам в отчете. Да, это, безусловно, является нарушением порядка, инструкции заполнения, но они зачастую никакого влияния на сам результат специальной оценки условий труда и на его качество никоим образом не оказывают. Следует обратить внимание госинспекторов на то, чтобы они четко следовали нормам



п. 23, при этом не забывая, что Приказ 549<sup>н</sup> предусматривает возможность, в целом, оценки отчета и представленных документов на госэкспертизу. И в случае выявления каких-то несоответствий государственным нормативным требованиям охраны труда, безусловно, госинспектор должен делать соответствующие замечания, но они будут относиться не к качеству проведения специальной оценки условий труда, а будут носить рекомендательный характер.

Несколько регионов из тех 15 заявлений, которые мы рассмотрели, так и делают, разделяют два вида замечаний: на оказывающие влияние на оценку качества проведенной спецоценки, и те, которые считаются рекомендательными, и обращают внимание на них заявителя, по обращению которого проводится госэкспертиза.

Ситуация такова, что сегодня существует некий пробел в уровне подготовки госинспекторов. Российское законодательство достаточно существенным образом изменилось за последние два года, издано большое количество подзаконных нормативно-правовых актов. К сожалению, ряд экспертов не успевают за этими изменениями и в своих выводах иногда приводят совершенно необоснованные доводы и пояснения тому, почему они считают ту или иную процедуру, проведенную в рамках специальной оценки условий труда, нарушением.

Еще одно важное замечание касается и свободного толкования норм законодательства о спецоценке и подзаконных актов. К сожалению, некоторые эксперты считают возможным – а это никоим образом недопустимо, – толковать нормы закона. Однако это не входит в полномочия государственного эксперта. Он должен четко следовать тем нормам, которые имеются в 426 федеральном законе и в подзаконных актах, которые регулируют данный вид отношений государственных органов.

Сегодня отсутствие единой формы самого заключения делает как раз невозможным в том числе и разделение замечаний на те, которые оценивают качество спецоценки и которые являются рекомендательными.

По всей видимости, Минтруду надо было еще на этапе вступления приказа в силу дать некие рекомендации, типовые формы соответствующих заключений. В 2016 году мы займемся разработкой общих рекомендаций экспертизы оценки качества специальной оценки условий труда, все наши документы мы обсуждаем на портале и призываем специалистов активно участвовать в создании этого документа. ¶

«Госинспектору в соответствии с приказом и порядком проведения госэкспертизы предоставлена возможность проводить любого рода измерения, исследования и испытания тех или иных факторов в доказательство своей правоты. Ряд субъектов имеют свои лаборатории для проведения соответствующих измерений. Но в имеющихся у нас заключениях не проводилось никаких исследований, да и говорить об использовании возможностей своих лабораторий не приходится».

# каждый HR ЖЕЛАЕТ ЗНАТЬ...

С 2014 года в России действует закон «О специальной оценке условий труда». Нововведение отразилось и на деятельности специалистов кадровых подразделений. Какие дополнения в функциональные обязанности кадровиков привнес очередной нормативно-правовой акт?

*Кристина Фирсова*



## ВАЖНО С САМОГО НАЧАЛА

**Несмотря на то, что закон прежде всего затрагивает деятельность сотрудников отделов охраны труда, в деятельности кадровиков тоже произойдут некоторые перемены.**

В свете текущих событий имеет смысл четко обозначить круг новых обязанностей специалистов кадровых служб в части реализации требований закона.

Для полной, своевременной и безошибочной реализации упомянутого закона работодатель должен выполнить следующие шаги:

**1.** Утвердить приказом специальную комиссию, отвечающую за сроки и качество проводимой в организации СОУТ. По требованиям закона, в комиссию обязано войти нечетное число человек. Среди них обязательно должны быть сотрудник отдела охраны труда и представитель профсоюзной организации (если такая есть). Во главе комиссии, по требованию закона, стоит работодатель.

**2.** Сформировать внутреннее положение, разграничивающее деятельность сотрудников отдела охраны труда и отдела кадров. В документе необходимо расписать функционал кадровика в части проведения СОУТ и работы с ее результатами. А если положение об обязанностях кадровых специалистов было заведено ранее и уже действует, то требуется дополнить его соответствующими изменениями.

**3.** Выпустить положение о персональных данных (к ним относится все, что касается спецоценки), обозначив в нем все моменты, которые затрагивают манипуляции с ними, доступ к ним, безопасность; указав лиц, отвечающих за перечисленные процессы.

*– Не надо забывать и о том, что кадровик может и должен участвовать в выборе организации, которая будет проводить специальную оценку условий труда, – отметил в беседе с на-*

На сайте Роструда размещен реестр организаций-экспертов, имеющих право на проведение СОУТ. Представитель СРОО «Народная инспекция труда» Николай Орлов рекомендует работодателям делать выбор на основе реестра, иначе спецоценка может быть выполнена некачественно, с большим количеством нарушений.

шим изданием представитель СРОО «Народная инспекция труда» **Николай Орлов**. – *Ведь именно кадровик обязан предоставлять организации-эксперту сведения о количестве и качестве рабочих мест, подлежащих спецоценке, и именно он должен решать с представителем экспертной организации, в каком порядке, в соответствии со штатным расписанием, будут проводиться необходимые мероприятия.*

Порядок проведения СОУТ отслеживает Роструд. По сообщениям Минтруда, только за первые два квартала 2015 года проверяющие выявили более 6500 нарушений, а сумма штрафов составила почти 150 млн рублей.

## РАБОТА КАДРОВИКА С РЕЗУЛЬТАТАМИ СПЕЦОЦЕНКИ

Основной массив работы у кадровика появляется после проведения СОУТ. Специалисту необходимо провести широкий спектр мероприятий:

- направить работников на медосмотр;
- в течение 30 дней с момента подписания карты СОУТ ознакомить с ней всех работников под подпись;
- составить в присутствии комиссии акт в том случае, если работник по различным причинам наотрез отказывается от ознакомления с картой СОУТ.

ЭКСПЕРТЫ РЕКОМЕНДУЮТ КАДРОВИКАМ ПРИНИМАТЬ АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ В ОБСУЖДЕНИИ СПИСКА ОБЯЗАННОСТЕЙ, ЧТОБЫ ИЗБЕЖАТЬ РАЗНОГЛАСИЙ ВПОСЛЕДСТВИИ. В ЧАСТНОСТИ, ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ОТДЕЛА КАДРОВ ИМЕЕТ ПРАВО НА ЗАСЕДАНИЯХ КОМИССИИ ВЫСКАЗЫВАТЬ СВОЕ МНЕНИЕ, КТО ДОЛЖЕН ОТВЕЧАТЬ ЗА ХРАНЕНИЕ СВЕДЕНИЙ О МЕДОСМОТРАХ И КАКИМ ОБРАЗОМ БУДЕТ РЕАЛИЗОВЫВАТЬСЯ ПРАВО РАБОТНИКОВ НА КОМПЕНСАЦИИ РАЗЛИЧНОГО ХАРАКТЕРА.

Трудинспекция при проверке обращает особое внимание, насколько соблюдены два последних условия. Кадровик должен тщательно отслеживать, в каких условиях работают те или иные категории сотрудников. Например, своевременно обеспечивать перевод беременной женщины с рабочего места при наличии вредных условий труда на другую, более безопасную, должность. Конечно, предварительно

требуется взять письменное согласие сотрудницы на перевод.

Не стоит забывать о правильном оформлении документов. По методике, утвержденной Минтруда России, при заполнении карты по итогам спецоценки в строку 021 кадровик должен внести номер СНИЛС именно того работника, который трудится на проверяемом месте в настоящее время.

У многих кадровиков в этом случае возникает вопрос: что делать, если в процессе спецоценки работал один сотрудник, а затем на его место пришел другой? Требуется ли исправить СНИЛС в карте СОУТ?

Мы обратились за разъяснением к аудитору **Елизавете Воронцовой**.

– *Нет, компания не должна вносить никаких изменений в существующий отчет о спецоценке, – однозначно ответила она.*

– У Минтруда по этой теме есть разъяснение, из которого очевидно, что указанный СНИЛС можно изменить только при очередной или внеплановой СОУТ.

И наконец, результаты спецоценки кадровик использует для:

- учета рабочего времени;
- составления графика, предусматривающего посменную работу;
- определения длительности смены;
- определения количества дополнительных дней отпуска;
- установления компенсационных выплат.

Если рабочая смена увеличивается, то с сотрудником оформляется допсоглашение о предоставлении денежной компенсации.

Кадровики обязаны помнить, что перечни профессий или должностей, с учетом которых назначается досрочная трудовая пенсия, начинают действовать, эксперт, проводящий СОУТ, выявляет на рабочих местах наличие вредности или опасности. Если аттестацию или спецоценку не выполнили своевременно, то ПФР не может назначить соответствующую пенсию.

За нарушение при выполнении своих обязанностей кадровик и его работодатель несут достаточно суровую административную ответственность (см. таблицу). ¶

Если предполагается, что информация будет размещаться на бумажных носителях, то работодатель обязан инициировать мероприятия по их хранению: установить сейф, ограничить доступ в кабинет.

В большинстве случаев контроль за хранением документов с персональными данными возлагают на кадровика.

Информацию на картах памяти, дисках и других цифровых носителях следует защищать с помощью технических средств.

И в некоторых организациях это вменяют в обязанность сотрудников бухгалтерии, в других – за сохранность персональных данных отвечают кадровые подразделения.

Важно обратить внимание на то, что отсчет периода хранения документов, касающихся спецоценки, производится с 1 января года, который следует за годом окончания их делопроизводством, – рассказала председатель ГО Профсоюза работников образования Наталья Кириллова.

Например, если отчет о спецоценке был подписан в ноябре 2014 года, то исчисление срока его хранения начнется с 1 января 2015-го.

Ответственный за совершенное правонарушение	Санкции за первичное нарушение	Санкции за повторное нарушение
Должностное лицо	Штраф в размере от 15 тыс. руб. до 25 тыс. руб.	Штраф в сумме от 30 тыс. руб. до 40 тыс. руб. или дисквалификация на срок до 3 лет
Предприниматель, ведущий деятельность без образования юрлица	Штраф в размере от 15 тыс. руб. до 25 тыс. руб.	Штраф в сумме от 30 тыс. руб. до 40 тыс. руб. или запрет на осуществление деятельности в течение 90 суток
Юридическое лицо	Штраф в размере от 110 тыс. руб. до 130 тыс. руб.	Штраф в сумме от 100 тыс. руб. до 200 тыс. руб. или запрет на осуществление деятельности в течение 90 суток

# В команде – БЕЗОПАСНЕЕ



Ответственные за безопасность труда любят повторять, что в любой профессии нужно прежде подумать, лишь потом приступить к работе. Нежелающий думать зарабатывает травму и на ровном месте. ЖКХ – как раз та сфера труда, в которой необходимо осмысливать, точно выверять и анализировать каждый свой шаг.

*Екатерина Вулих*

В ООО «ЖЭУ-18» города Рязани не просто четко следуют инструкциям по охране труда рабочих, в организации эти правила уважают в прямом смысле слова.

Потому что только благодаря четкому соблюдению пунктов правил безопасности труда здоровье квалифицированных рабочих остается на уровне, а на подведомственной территории не возникает нареканий со стороны потребителей услуг сферы ЖКХ – жильцов. ЖЭУ обслуживает 135 многоквартирных домов в Октябрьском

**Жилищно-эксплуатационное управление №18 – одно из старейших в городе: образовано в 1969 году.** Увеличивалось количество обслуживаемых домов, один общественный строй сменялся другим, изменялись условия работы и название организации, но уровень квалификации рабочих и организации труда всегда оставался неизменным и вполне достойным.

Специалист по охране труда **Валентин Продан** утверждает, что четкое соблюдение Трудового законодательства всеми сотрудниками организации привело к тому, что за 10 лет его работы несчастные случаи во время трудового процесса если и происходили, то были квалифицированы как мелкие, незначительные, не нанесшие ущерба здоровью сотрудников.

**Валентин Леонтьевич** прояснил некоторые моменты работы слесарей-сантехников ЖЭУ, на которые стоит обращать особое внимание в плане безопасности трудового процесса.

#### «СОЗНАТЕЛЬНЫЙ ВОЗРАСТ»

Слесарь-сантехник – профессия, предполагающая работу с инструментом, а также работу в аварийных условиях. Поэтому минимальное отступление от правил техники безопасности может повлечь за собой и травму самого работника, и нарастание аварийной ситуации.

Инструктаж по технике безопасной работы проводится, согласно Трудовому законодательству, раз в квартал. Склонность к нарушению техники безопасности замечена у моло-

дых сотрудников и, напротив, у опытных, с большим стажем работы. Первые, в силу своей неопытности, еще не знают, чего опасаться.

Со вторыми играет злую шутку эффект привыкания к рабочим инструментам и аварийным ситуациям. Если человек долгие годы работает без малейшей травмы (пусть даже банального удара молотком по пальцу), он, уверовав в свою безопасность, начинает производить привычные операции автоматически, не думая о факторах риска. Говоря о молодых сотрудниках, хочется заострить внимание на том, что в последние годы их попросту

нет. То ли перестали готовить в учебных заведениях, то ли нет желающих получить эту профессию. Если так пойдет и дальше, буквально через 10 лет мы получим огромную проблему: домашний смеситель, может быть, кто-то сможет починить самостоятельно, но содержать в порядке городские водопроводные сети, обслуживать дома будет некому.

Если в ЖЭУ все же приходится желаемые получить профессию, «прикрепляем» к наставнику, который обучает азам профессии. Формально через определенный период времени мы можем провести проверку знаний Правил техники безопасности, Правил технической эксплуатации тепловых энергоустановок потребителей, безопасных методов и приемов выполнения работы и дать самостоятельное задание. В реальности после устной проверки знаний стажер еще долгое время работает в паре с более опытным сотрудником.

Поэтому в настоящее время речь идет о мужчинах среднего и пенсионного возраста – именно они составляют ядро профессионалов нашего ЖЭУ. Это возраст «равновесия», людям есть что

терять, поэтому они не станут, образно говоря, бросаться в колодец вниз головой, не задумываясь о последствиях.

Это большой плюс. Сотрудники сами, без проверяющих, способны оценить степень изношенности рабочих инструментов и сообщить о необходимости замены в целях предупреждения травмоопасных ситуаций. Оценить степень опасности и тяжести аварийной ситуации и решить на месте, требуется ли «подкрепление» в виде специалистов смежных профилей или городской аварийной бригады. В этом плане наши сотрудники вполне самостоятельны, самодисциплинированны и надежны. В этом – один из секретов долгой и успешной работы ЖЭУ.

**ДВЕ ТРАВМЫ ЗА 10 ЛЕТ**  
 За последние 10 лет в ЖЭУ произошло две ситуации с получением травм, но без серьезных последствий для состояния здоровья сотрудников. В первом случае рабочий передвигался по чердачному помещению, отвлекся на что-то и ударился головой о горячую трубу. Получил незначительную ссадину с таким же незначительным ожогом и обратился в медучреждение, где оформил больничный лист на три дня.  
 Во втором случае работник приступил к работе, будучи в личной обуви на тонкой подошве, и в подвальном помещении наступил на гвоздь. Травма несерьезная, но неприятная, поэтому сотрудник пробыл на больничном несколько дольше.





И в первом, и во втором случае в происшествиях были виновны только сами сотрудники. А второй случай как раз хорошо иллюстрирует одно из наших непреложных правил: являться на работу в спецодежде и в той обуви, которая предназначена для работы.

## РОЛЬ МЕЛОЧЕЙ

Рабочего места как такового у слесаря-сантехника нет. Работник приходит в дежурное помещение, получает наряд на выполнение работ, достает инструменты из личного

шкафчика, проверяет целостность комплекта. Если обнаруживается, что какого-то инструмента для выполнения сегодняшнего наряда нет, получает его тут же, на складе. На сложные работы сотрудники направляются группой из двух-трех человек во избежание неприятностей: все операции нужно делать вручную, одному приходится что-то поддерживать, другому, по-простому говоря, гайки закручивать, третий бежит в подвал или на чердак, чтобы перекрыть стояк. Экономить на людях, если можно так выразиться, недопустимо. Лучше отложить на завтра какую-то несрочную работу, чтобы выполнить сегодняшнюю, более травмоопасную, с привлечением большего количества сотрудников. Это важно понимать.

В помещении дежурных слесари-сантехники находятся в перерывах между выполнением работ либо приходят на обеденный перерыв. Кстати, в связи со вступлением в силу закона о запрете на курения в общественных местах мы оборудовали



**ИЗ ИНСТРУКЦИИ.**

При заделывании отверстий (снизу вверх) голову держать в стороне от заделываемого отверстия.

При сбросе давления из системы трубопровода открывать вентили постепенно. Запрещается стоять напротив спускного крана. Заполнять систему трубопровода водой, открывая запорный кран медленно, чтоб не допустить гидравлического удара.

специальное место для курения, «дымить» вне которого строго запрещено. Помещение содержится в чистоте, проветривается, закупаются моющие средства для мытья рук и спецсредства по уходу за руками: кожа рук

сантехников постоянно подвергается внешним воздействиям, совсем не полезным. И это тоже часть нашей программы по охране труда сотрудников.

Рабочая одежда (комбинезон х/б, рукавицы, ботинки на жесткой подошве с твердым верхом, куртка утепленная и т.д.) выдается согласно нормативам выдачи бесплатной одежды. Однако мы отступили от этого правила и предложили сотрудникам приобретать рабочую одежду в специализированном магазине самим согласно размеру. Приносят чеки, мы прибавляем обозначенную сумму к зарплате. Таким образом, законодательство не нарушается, а работники чувствуют себя в выбранной одежде гораздо удобнее. Казалось бы, мелочь, но попробуйте поработать в рукавицах, которые вам велики, сразу поймете, что в неудобной одежде выполнить работу качественно попросту невозможно.

## ОПАСНОСТЬ – В САМОНАДЕЯННОСТИ

На слесаря-сантехника во время работы могут воздействовать следующие опасные и вредные производственные факторы:

- ▶ подвижные части рабочих инструментов;
- ▶ передвигающиеся изделия, заготовки, материалы;
- ▶ острые кромки, заусеницы и шероховатости на поверхностях заготовок, труб, отопительных батарей;
- ▶ горячая вода, пар, вредоносные испарения;
- ▶ расположение временных рабочих мест на значительной высоте или глубине.

Чтобы не получить травму на рабочем месте во время выполнения плановых или аварийных работ, нужно, естественно, строго соблюдать правила безопасности, а также забыть о такой черте характера, как самонадеянность. Работа в ЖЭУ – коллективная работа всех сотрудников, включая диспетчеров, излишняя самостоятельность, даже можно сказать самонадеянность здесь неуместна. Можно приступить к опасной работе в одиночку и получить травму, а можно связаться с мастером участка и вызвать на помощь напарника. В первом случае никто не похвалит, во втором – неполадка будет устранена в срок и без неприятных последствий.

Какие правила внутреннего распорядка должен выполнять слесарь-сантехник, несмотря ни на что? Их немного, они очень простые.

Допустимое давление в системе отопления домов проверяется только воздушным компрессором, под руководством мастера.

Крышки люков и колодцев поднимать и опускать только при помощи специальных крючков; производить данный вид работы руками строго запрещается.



При наличии газа следует принять меры для его удаления обычным проветриванием. Спускаться в колодец разрешается после повторной проверки, убедившись в отсутствии загазованности. В аварийных ситуациях разрешается спускаться в загазованный колодец в шланговых противогазах. При этом шланг противогаза должен быть длиннее глубины колодца не менее чем на 2 метра.

Здоровье сотрудников ЖЭУ находится на постоянном контроле. И рабочие, и административные сотрудники проходили ежегодные медосмотры и предыдущие годы, и после вступления в силу закона об обязательном ежегодном медосмотре.

**1.** К работе не допускается рабочий, находящийся в состоянии опьянения или последствий опьянения, а также с признаками инфекционного или любого другого заболевания.

*«По поводу первого пояснения излишни, по поводу второго – больной человек не является полноценным работником, к тому же, не стоит заражать других сотрудников бригады».*

**2.** Во время работы использовать спецодежду и обувь, предоставляемую организацией. Рабочие инструменты использовать строго по назначению.

*«Первая часть пункта будет разъяснена позднее, вторая относится к особенностям нашего характера. По второй части с уверенностью могу сказать, что русский человек даже молодец может использовать абсолютно для разных нужд, для которых инструмент вовсе не предназначен».*

**3.** Не заниматься устранением проблемы на опасном участке самостоятельно, не поставив в известность мастера участка или вышестоящее руководство.

## ВО ИЗБЕЖАНИЕ ТРАГЕДИЙ

В конце января в одном из районов Рязанской области произошел трагический случай: погибли три человека, один из них – сотрудник сферы ЖКХ. Жильцы дома спустились в канализационный колодец, чтобы почистить его самостоятельно, без привлечения специалистов. Все они были без противогазов и других защитных средств, в том числе, и сотрудник местного ЖЭУ. Он был опытным работником, решил помочь соседям во вне рабочее время, но почему-то нарушил все правила безопасности, не вспомнил о том, что можно погибнуть от ядовитых испарений. Поэтому на ближайшей планерке мы не преминули напомнить своим сотрудникам требования безопасности, которые должны соблюдать рабочие в течение рабочего дня, да и после него, если так сложатся обстоятельства. Особенно заострили внимание на требованиях пп. **10-12.**

## ТРЕБОВАНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ РАБОТ

**1.** Заготовку и обработку труб следует производить в заготовительных мастерских. Запрещается выполнять эту работу на подмостях, служащих для монтажа трубопровода. Трубы, детали и трубные заготовки необходимо укладывать горизонтально или устанавливать вертикально в специальные стеллажи, прислонять их к стенам запрещается.

**2.** При рубке труб, а также при работе на станках, образующих



Труд сантехников физически тяжел, но так как штат укомплектован полностью, никто не загружен тяжелой работой постоянно. Физически тяжелая работа сменяется относительно легкой, поэтому профессиональных заболеваний у наших сотрудников не выявлено. ОРЗ, грипп, гастрит, остеохондроз – всего понемногу, как у людей любых других профессий.

отлетающую стружку и не имеющих специальных предохранительных устройств, следует пользоваться специальными защитными очками с небьющимися стеклами.

**3.** Перерезая ножовкой трубу, не держать пальцы вблизи места резки. Образующиеся при обработке трубы (детали) ме-

таллические стружки удалять специальной щеткой. Остерегаться порезов рук о края опиленных и обрубленных труб.

**4.** Перед ручной или механической обработкой трубы (детали) надежно и жестко закрепить ее в тисках.

**5.** При работе ключами не наращивать инструмент трубой или другими рычагами. Не допускать срыва ключа, правильно накладывать ключ на гайку и не поджимать им гайку рывком.

Слесарь-сантехник, рабочие, пробивающие отверстия в стенах и перекрытиях зданий, должны быть в защитных очках.

**6.** При заделывании отверстий (снизу вверх) голову держать в стороне от заделываемого отверстия.

При работе в паре со сварщиком слесарю-сантехнику следует надевать защитные очки.

При выполнении работ паяльной лампой слесари-сантехники обязаны выполнять следующие требования:

- применять горючую жидкость, предназначенную именно для лампы,
- не заливать горючее вблизи открытого огня или в горящую лампу,
- не заливать горючее больше нормы, указанной в инструкции.



**7.** При сбросе давления из системы трубопровода открывать вентили постепенно. Запрещается стоять напротив спускного крана. Заполнять систему трубопровода водой, открывая запорный кран медленно, чтоб не допустить гидравлического удара.

**8.** Допустимое давление в системе отопления домов проверяется только воздушным компрессором, под руководством мастера.

**9.** Крышки люков и колодцев поднимать и опускать только при помощи специальных крючков; производить данный вид работы руками строго запрещается.

**10.** Спускаться в колодец следует только после того, как убедиться в отсутствии в нем взрывоопасных токсичных газов. Проверка загазованности колодца проводится газоанализатором. Проверять наличие загазованности открытым огнем категорически запрещается.

**11.** При наличии газа следует принять меры для его удаления обычным проветриванием. Спускаться в колодец разрешается после повторной проверки, убедившись в отсутствии загазованности. В аварийных ситуациях разрешается спускаться в загазованный колодец в шланговых противогазах. При этом шланг противогаза должен быть длиннее глубины колодца не менее чем на два метра.

**12.** Работу в колодце следует проводить бригадой в составе не менее **3** человек. Один из них должен проводить работы непосредственно в колодце, второй – на поверхности, третий обязан выполнять функции наблюдателя.

**13.** При прокладке чугунных и стальных труб около электрических проводов или кабелей высокого напряжения необходимо проявлять осторожность, не прикасаться к ним; при переноске труб следить, чтобы не задеть электрический кабель. Обнаружив электропровода без изоляции или с испорченной изоляцией, прекратить работу и сообщить мастеру об обнаруженной опасности.

**14.** При использовании переносного электроинструмента следует обращать внимание на отсутствие замыкания на корпус, наличия оголенных токоведущих частей, а также на целостность заземляющего (зануляющего) провода и исправность его изоляции. При обнаружении замыкания на корпус электроинструмента или иной неисправности работа с ними должна быть незамедлительно прекращена. При перерыве в работе с электроинструментом отсоединить его от питания.

**15.** Во время работы сверлильного станка запрещается: наклонять голову близко к шпинделю и режущему инструменту, опираться на стол станка; крепить изделие при работающем станке; удерживать просверливаемую деталь руками; останавливать сверло нажимом руки на шпиндель, патрон или приводной ремень; прикасаться к сверлу до полной остановки станка; вынимать руками застрявший в металле при поломке сверла его обломки; охлаждать вращающееся сверло влажной ветошью; выполнять работу в рукавицах; следить за тем, чтобы не образовывалась длинная стружка. ¶

## НОВОЕ В ОХРАНЕ ТРУДА В ЖКХ

14 ноября 2015 года в силу вступил Приказ Минтруда России от 07.07.2015 N 439н «Об утверждении Правил по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве».

КАК СЛЕДУЕТ ИЗ Правил, РАБОТОДАТЕЛЬ ДОЛЖЕН ОБЕСПЕЧИВАТЬ:

- СОДЕРЖАНИЕ ПРИМЕНЯЕМОГО ОБОРУДОВАНИЯ, ИНСТРУМЕНТА И ПРИСПОСОБЛЕНИЙ В ИСПРАВНОМ СОСТОЯНИИ И ИХ ЭКСПЛУАТАЦИЮ В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ Правил и ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ-ИЗГОТОВИТЕЛЯ;
- ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПРОВЕРКУ ЗНАНИЙ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА;
- КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ РАБОТНИКАМИ ТРЕБОВАНИЙ Правил и ИНСТРУКЦИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА.

Правилами предусмотрено необходимость разработки и утверждения локальным нормативным актом работодателя положения о системе технического обслуживания и ремонта объектов сферы жилищно-коммунального хозяйства.

Правилами закреплено, что к выполнению работ в организациях жилищно-коммунального хозяйства могут быть допущены только работники, прошедшие обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке. При этом к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда должны допускаться исключительно работники, прошедшие обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования).

Все подробности можно узнать на официальном сайте Министерства труда и