

МЭРИЯ
Г. АРХАНГЕЛЬСКА

пл. В.И. Ленина, д. 5,
кабинет 407,
тел. 607-289, факс

www.arhcity.ru

**В ЭТОМ
ВЫПУСКЕ:**

К вопросу 1
об обучении

Оценка рис- 2
ка

Изменения 3
в реестре

Мотивация 4
персонала

Кроссворд 5

Информационный бюллетень «Охрана труда»

ВЫПУСК 6

ОКТАБРЬ 2012

Быть ли новому порядку обучения по охране труда?

18 сентября 2012 года на сайте Минтруда появился очередной проект приказа «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

Минтруд в очередной раз порадовал нас новым проектом приказа, до этого времени проект уже был выложен на сайт зимой 2012 года и в мае, майский проект до сих пор присутствует на сайте.

Порядок планируется ввести в действие с 1 января 2013 года, времени осталось немного, информации также мало.

Какие же изменения нас ожидают?

Во-первых, порядок вводит градацию по учебным часам. Мы привыкли к 40-часовой учебной программе, здесь же для руководителей, а также членов комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных профсоюзов предусматривается 18-ти часовая программа. Для непосредственных руководителей, главных специалистов (главный энергетик, главный инженер и т.п.), членов комиссии по проверке знаний в организации, членов аттестационной комиссии предусматривается привычная 40-часовая программа. Для специалистов по охране труда предусмотрена 72 – часовая программа. Опять же Порядок делает оговорку, что

если у специалиста по охране труда нет опыта работы и специального образования, то учебные часы увеличиваются вдвое до 144 часов. На сколько



Проект приказа Минтруда России от 18 сентября 2012 г. «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знания требований охра-

не это будет реально, целесообразно и эффективно покажет время.

Во-вторых, изменятся требования к месту обучения. Если раньше некоторые категории обучаемых могли пройти проверку знаний в комиссии организации, то новый Порядок хочет обязать проходить первичное обучение в обучающих центрах, а последующие может проводиться комиссией работодателя. Тут вопрос финансовый...

Готовится к изменению и порядок проведения инструктажей по охране труда. Например, работодателя обяжут проводить инструктажи с работниками подрядчиков и субподрядчиков. Здесь вопрос, конечно, спорный, ведь ответственный за охрану труда работодатель, а между работниками подрядчика и заказчика не заключается трудовой договор.

Отдельным разделом Порядка выделено обучение методам и приемам оказания первой медицинской помощи пострадавшим с перечнем вопросов. Обучение подразумевает привлечение специалистов медицинского профиля.

Не известно, дойдет ли данный приказ до логического завершения, утвердят его или нет еще вопрос. Одно можно сказать точно, что изменения достаточно весомые, необходимо время, что бы «перестроится», а до января осталось совсем чуть-чуть. Скорее всего дата будет сдвинута, а работа по разработке проекта продолжится, будут учтены все замечания и пожелания, а в руководство к нам поступит готовый и логичный нормативный акт!

Оценка риска. Что в итоге?

В прошлом выпуске мы остановились на определении серьезности последствий риска.

Методов определения серьезности последствий множество, организация может самостоятельно выбрать критерии оценки: по тяжести, по повторяемости, по широте последствий и т.д.

Целесообразно выбрать метод оценки в соответствии с установленными аттестацией рабочих мест по условиям труда классами условий труда. Так оптимальный и допустимый класс условий труда предполагает небольшую серьезность событий, класс 3—

вредный, соответственно вредные события, при наступлении которых требуется медицинская помощь. Самые серьезные события относятся к 4 классу условий труда. События, связанные с работой в таких условиях вызывают постоянные и необратимые повреждения здоровья работника.

Если отступить от «аттестации», то можно просто разделить признаки серьезности событий на небольшие, вредные и серьезные, а также установить градацию последствий для каждого из признака., ведь, например, для детского сада сломанная рука одного из сотрудников будет серъ-

езным событием, когда на крупных промышленных предприятиях подобные несчастные случаи происходят относительно часто.

Таким образом, необходимо учитывать еще и вероятность наступления события. Так небольшие по серьезности события могут происходить каждый день и превратиться в настоящее «бедствие».

Следовательно, под величиной риска можно также понимать совокупность серьезности события и частоты его проявления. На основании этого вывода можно составить таблицу оценка рисков.

ся недопустимыми рисками, принять все меры к их устранению, а затем распространить мероприятия на все остальные риски, понимая, что конечной целью оценки рисков является ликвидация или минимизация опасности.

Так же в таблице можно провести «границу опасности» - границу, которая разделяет уровни рисков - до линии, которыми можно пренебречь, и после, на которые необходимо обратить внимание в первую очередь.

Выбранные мероприятия должны быть эффективными и современными, а целью выполнения мероприятий должно быть—снижение или лик-

«Самые эффективные мероприятия не обязательно самые дорогие»

		Последствия		
Вероятность	небольшие	вредные	серьезные	
малая	Мало значимый риск	Малый риск	Умеренный риск	
средняя	Малый риск	Умеренный риск	Значительный риск	
высокая	Умеренный риск	Значительный риск	Недопустимый риск	

В данной таблице принято три уровня серьезности и вероятности вреда. На пересечении выбранных направлений и окажется величина искомого риска.

По данной таблице можно определить величину риска по возрастанию, целесообразно отделить малые риски. В первую очередь, безотлагательно, следует занять-

видация рисков. Какие же критерии эффективности можно принять в расчет, планируя мероприятия?

1. Рост уровня безопасности: чем результативней будет снижение наиболее высоких рисков, тем эффективнее будет мероприятие;

2. Широта воздействия: чем на большее число рисков или на безопас-

ность большего числа лиц воздействует мероприятие, тем оно будет эффективнее;

3. Выполнение требований законодательства: если с помощью мероприятия будет выполнено требование законодательства, то его следует выполнить;

4. Эффективность затрат: лучшие мероприятия не обязательно дорогие.

Это далеко не полный перечень того, по каким критериям следует выбирать мероприятия, для каждого предприятия они свои.

В предыдущем выпуске бюллетеня мы отметили цикличность процедуры оценки риска, таким образом, при выполнении мероприятий необходимо будет пересмотреть выпол-

ненную оценку рисков и делать это до тех пор пока уровень риска не будет снижен до допустимого. Данные уровни организация принимает самостоятельно, но они не должны быть выше принятых уровней допустимого риска в данном виде деятельности.

Другими словами, оценка риска должна выполняться постоянно, непрерывно, быть частью системы управления охраной труда в организации и частью корпоративной культуры охраны труда.

На этом мы не заканчиваем пуб-

ликовать материалы, посвященные оценке рисков. Данное направление развивается, в приоритетных направлениях законодательства по охране труда разработка положения об управлении рисками в организации. Цель наших публикаций—познакомить руководителей и специалистов с этапами проведения оценки риска, ее целями и методами.

Данные публикации были подготовлены на основе книги Мерви Муртонена

«Оценка рисков на рабочем месте—рабочий журнал», Тампере, Финляндия.



Изменения в реестре

Сообщаем Вам об изменении в реестре аккредитованных организаций в сфере охраны труда.

В список организаций, осуществляющие функции службы охраны труда добавилось общество с ограниченной ответственностью «КОЛОСС», адрес: ул. Воскресенская, 103, телефон: 20-31-22

Пополнились ряды аттестующих организаций. В реестр включена организация ООО «Северный центр», расположенная по адресу: ул. Свободы, д.29, оф. 33. телефон: 42-00-52

Со всеми изменениями в реестре и в законодательстве по охране труда, вы можете ознакомиться на сайте Министерства труда и социального развития

реестр на

rao.rosminzdrav.ru

Нормативная документация на :

rosmintrud.ru/docs

Новости

www.rosmintrud.ru

Самые странные профессии

Нюхатель яиц. Редкая профессия, востребованная в элитных кондитерских и ресторанах. Этот человек следит за тем, чтобы в пищу не попали испорченные яйца.

Менеджер по определению пола цыплят. Безошибочно определить пол цыпленка необходимо уже в первые сутки после его появления на

свет. Считается, что от этого зависит питание и способы ухода за птицей.

Разглаживатель морщин. Является сотрудником элитных обувных магазинов. В его обязанности входит разглаживание морщинок и складок, которые образуются на обуви в результате многократной примерки покупателями.

Hot humor hall

Испытатель мебели. Этих профессионалов нанимают крупные дизайнерские компании и мебельные фабрики. Конечно, столы и книжные полки никто не тестирует, но вот стулья, кресла и кровати - обязательно.

Гид по туалетам. Является госслужащим в Японии, помогает любому желающему найти в городе ближайший туалет. Услуги гида стоят около 4 центов.

www.dvkuot.ru

«Кнут и пряник» в охране труда

Кто-нибудь когда-нибудь задавался таким вопросом: а зачем нам соблюдать требования охраны труда, определенную технику безопасности? Ведь все это чем-то мотивировано, то есть работник имеет потребность в безопасном труде. Для ответа на этот вопрос рассмотрим одну из самых известных теорий иерархии потребностей, разработанной А.Маслоу.

Согласно теории мотивации А.Маслоу, первоначально должны быть удовлетворены низшие потребности, и только после этого активизируются более высокие стремления. После того, как одна потребность удовлетворяется, она отходит на второй план и активизируется потребность более высокого уровня.

Организация системы мотивации в организации по соблюдению требований безопасности труда должна строиться на основе всех потребностей человека.

Таким образом, зная потребности работников, можно управлять их мотивацией, построить систему поощрений за соблюдение требований безопасности труда и наказаний за нарушение безопасности технологического процесса.

На основании физиологических потребностей строится система поощрений и наказаний «рублем». То есть когда от соблюдения требований безопасности напрямую зависит заработная плата работников. Она строится таким методом, что при несоблюдении требований охраны труда работник подвергается лишению премии либо снижению ее объема, когда как работники, проработавшие расчетный период без нарушений – получают премию в полном объеме. В данном случае следует внушить работникам, что нарушение требований безопасности труда напрямую связано с их здоровьем и физическим состоянием. Насколько данная система эффективна, сложно судить. Все зависит от контингента работников, их интересов. Скорее всего, такая система будет эффек-

тивна при большом количестве работников с низкой квалификацией или профессиональным статусом.

Потребность в принадлежности можно также использовать при разработке системы наказаний и поощрений в структуре организации, которая предусматривает бригадную организацию работы. При нарушении

одним и членов группы требований охраны труда – все члены группы лишаются премии или ее части. Никому не захочется быть виновным в такого рода ситуации и каждый будет более пристально следить за безопасным выполнением своего задания.

Реализовать потребность в самоуважении лучше всего, совмещая материальную сторону соблюдения требований охраны труда и не материальную. Одним из способов может служить проведение конкурсов, итогов работы, в результате чего работнику или группе работников вручается ценный приз, денежное вознаграждение или грамота организации. Проведение данных конкурсов или подведение итогов работы может быть как с установленным интервалом (например, раз в год) или случайным образом с принятием решения руководства по данному вопросу. Таким образом, работники будут заинтересованы в безаварийности работы, и безопасности ее выполнения. Здесь же можно предусмотреть вменение дополнительных прав и обязанностей работнику, например, назначение его уполномоченным по охране труда, таким образом, будет продемонстрировано уважение к нему коллектива и руководства, так как он будет участвовать в управлении органи-

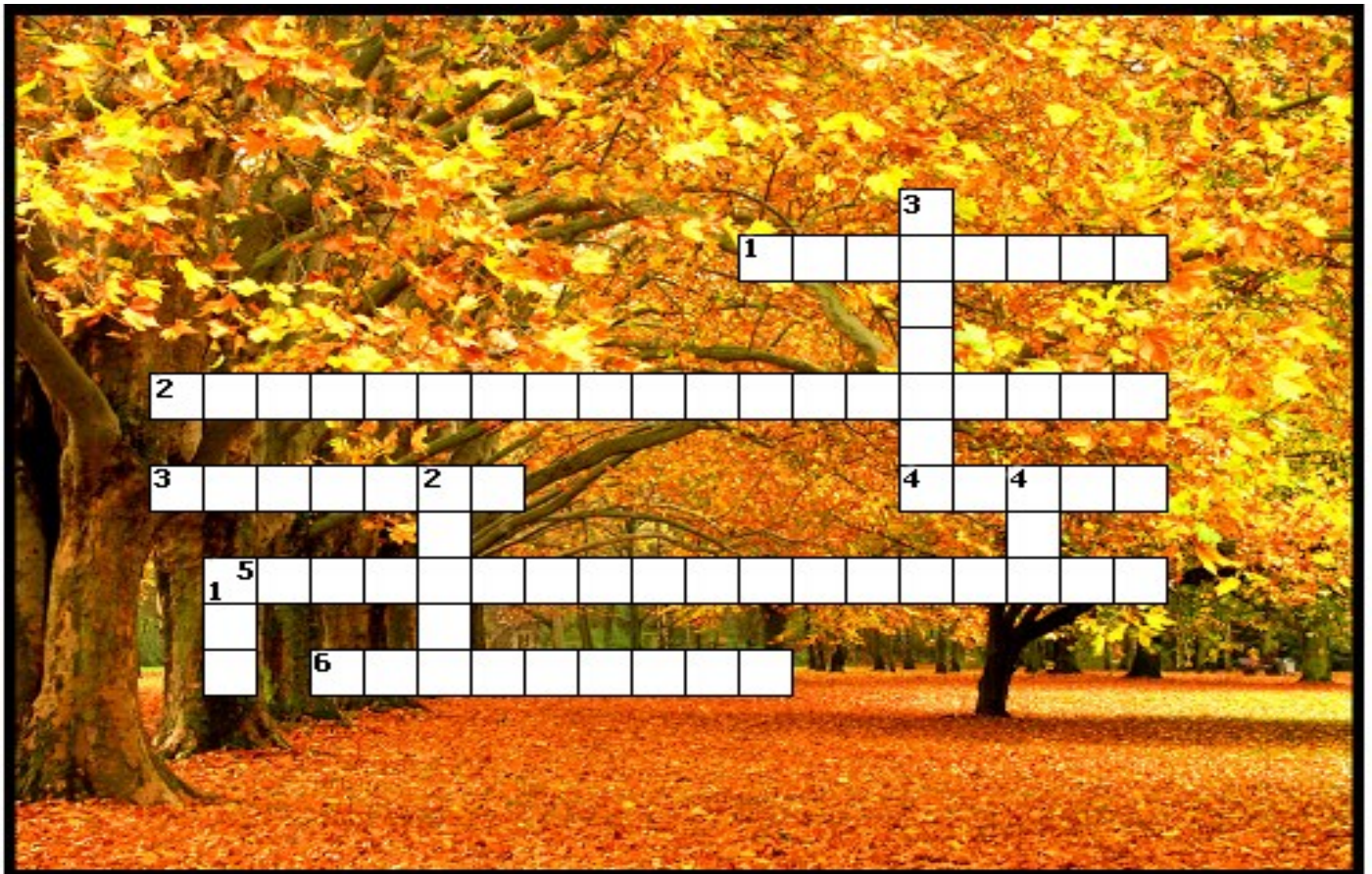
зацией и представлять интересы работников в области охраны труда.

Потребность в самореализации в области охраны труда может быть применена к службе или специалисту по охране труда, например, через участие во внешних конкурсах по охране труда, конференциях, семинарах, научных работах. Также руководитель может предоставить возможность повышения квалификации, отправить на дополнительное обучение, что в последствии обеспечит личностный и карьерный рост специалистов. Самым главным условием формирования системы поощрения и наказаний в области обеспечения безопасности труда – это выполнение

руководством всех требований охраны труда. Так как нельзя наказывать работника за то, что он не использует средства индивидуальной защиты, если он ими не обеспечен в полной мере. Следует соотносить возможность организации и данные обещания, лучше всего подкреплять решения руководства приказами или распоряжениями. Ожидания работников должны быть результативными, нельзя обещать выдать премию за отсутствие травматизма в течение квартала и не сделать этого, при том, что цель был выполнена и травматизм отсутствовал. И, конечно же, необходимо соблюдать справедливость наказания и поощрения. За одни и те же результаты работы должно быть предусмотрено одно и тоже наказание или поощрение.

Разработка системы поощрений и наказаний на основе мотивации работников достаточно эффективная мера для поддержания высокого уровня безопасности труда. Сначала работники замотивированы на соблюдение требований охраны труда, а затем данная модель поведения может перерасти в хорошую привычку!





Составитель: Быков М.А., консультант отдела государственного управления охраной труда

По горизонтали:

1. Заражение организма болезнетворными микробами.
2. Орган, утвердивший Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда от 26 апреля 2011 года № 342н.
3. Нарушение нормальной жизнедеятельности человеческого организма, обусловленное функциональными и морфологическими изменениями, иногда под воздействием соц. факторов.
4. Разряд, группа согласно классификации чего-либо.
5. Сокращенное наименование уполномоченного исполнительного органа государственной вла-

сти Архангельской области, осуществляющего функции в сфере труда, содействия занятости населения, социальной защиты и социального обслуживания населения, опеки и попечительства в отношении совершеннолетних граждан.

6. В управлении риском: потенциальная причина ущерба.

По вертикали:

1. Аббревиатура Международной организации труда.
2. Предписание, образец поведения или действия, мера заключения о чем-либо и мера оценки. выражает то, что существует или

должно существовать во всех без исключения случаях, в противоположность закону, который говорит лишь о существующем и происходящем, и правилу, которое может быть выполнено, а может быть и не выполнено.

3. Общественное существо, обладающее сознанием, разумом, субъектобщественно-исторической деятельности и культуры.

4. Документ государственного учреждения, направленный на установление, изменение или прекращение конкретного правоотношения.

Мы принимаем предложения на размещение информации, разъяснений, рекомендаций по интересующим Вас вопросам в Информационном бюллетене «Охрана труда» на адрес : veselkovaiv@arhcity.ru, по телефону 607-289 , по факсу 607-403, по почте 163000, пл. В.И. Ленина, д. 5, кабинет 407 в Департамент экономики

Департамент экономики мэрии г. Архангельска. Не для продажи. Не является средством массовой информации.

Распространяется в электронном и печатном виде среди организаций города Архангельска.

Выпуск 6, октябрь 2012 г. — 5 страниц с илл.