

УДК 331.45; 86.19

## СОЗДАНИЕ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

А. И. Фомин – доктор технических наук, профессор кафедры аэробиологии, охраны труда и природы ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева», г. Кемерово.

М. Н. Халявина, аспирант ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева», г. Кемерово.

Основным принципом государственной политики в области охраны труда является обеспечение приоритета жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности [1].

Система управления охраной труда входит в общую систему менеджмента организации и регулирует деятельность в сфере производственной безопасности и охраны труда. В разработке и применении эффективной системы управления охраной труда заинтересован, прежде всего, сам работодатель, поскольку с ее помощью можно повысить производительность труда на предприятии и избежать расходов, связанных с выплатой компенсаций работникам и штрафов за нарушения требований безопасности.

Система управления охраной труда (СОУТ) – часть системы менеджмента организации, определяющая политику ее руководства в области охраны труда и принципы управления рисками в данной области. Системный подход позволяет разрабатывать и применять на практике эффективные механизмы обеспечения производственной безопасности на всех уровнях деятельности организации, в то время как разовые акции, проводимые работодателем от случая к случаю (во избежание претензий со стороны инспектора), не способны обеспечить хороший результат.

Обеспечение безопасных условий труда, и охрана здоровья работников – непосредственная обязанность каждого работодателя, независимо от масштаба и направления деятельности организации.

Статья 212 Трудового кодекса, касающаяся обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, была дополнена новым абзацем, а именно – работодатель обязан обеспечить «создание и функционирование системы управления охраной труда».

В статью 209 Трудового кодекса РФ было внесено понятие «системы управления охраной труда» – как «комплекса взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей». Также в этой статье говорится о том, что Типовое положение о

СУОТ утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

13 октября 2016 года Министерством юстиции Российской Федерации зарегистрирован приказ Минтруда России от 19 августа 2016 года «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда».

В соответствии с письмом Минтруда России [2], Типовое положение [3] является обязательным для работодателей, но должно разрабатываться с учетом особенностей их вида экономической деятельности. Также, в этом письме говорится о том, что работодателям не обязательно перерабатывать действующие в их организациях до утверждения Типового положения системы управления охраной труда, если они (эти системы) обеспечивают соблюдение государственных нормативных требований охраны труда.

Пункт 6 Типового положения о СУОТ говорит о том, что требования СУОТ обязательны для всех работников, работающих у работодателя, и являются обязательными для всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях работодателя. Это означает, что с Положением о СУОТ организации должны быть ознакомлены все работники организации, а также основные требования СУОТ организации должны входить в программу вводного инструктажа для подрядных организаций, студентов, практикантов и т.п.

Пункт 7 Типового положение говорит о том, что основой организации и функционирования СУОТ является положение о СУОТ, разрабатываемое работодателем самостоятельно или с привлечением сторонних организаций и специалистов. Положение о СУОТ утверждается приказом работодателя с учетом мнения работников и (или) уполномоченных ими представительных органов (при наличии). Это означает, что у каждого работодателя должен быть документ, который называется «Положение о СУОТ», а также приказ о его утверждении.

Согласно пункта 8 Типового положения, в положение о СУОТ работодателя с учетом специфики деятельности работодателя включаются следующие разделы (подразделы):

- а) политика работодателя в области охраны труда;
- б) цели работодателя в области охраны труда;
- в) обеспечение функционирования СУОТ (распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя);
- г) процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области охраны труда (процедуры), включая:
  - процедуру подготовки работников по охране труда;
  - процедуру организации и проведения оценки условий труда;
  - процедуру управления профессиональными рисками;

процедуру организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья работников;

процедуру информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;

процедуру обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников;

процедуру обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;

процедуру обеспечения работников молоком и другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием;

процедуры обеспечения безопасного выполнения подрядных работ и снабжения безопасной продукцией;

д) планирование мероприятий по реализации процедур;

е) контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур;

ж) планирование улучшений функционирования СУОТ;

з) реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания;

и) управление документами СУОТ.

Это означает, что работодателем могут реализовываться не все предусмотренные Типовым положением процедуры, а также могут осуществляться процедуры, не предусмотренные Типовым положением. В первом случае описание таких процедур не включается в Положение о СУОТ организации, во втором – наличие таких процедур не может считаться нарушением.

Формирование Политики необходимо начинать с оценки рисков, существующих в конкретной организации. Тщательно продуманная Политика в области охраны труда должна дать возможность любому заинтересованному лицу, прочитав этот документ, понять, какую деятельность осуществляет организация, и управление какими из существующих рисков причинения вреда здоровью работников является для данного работодателя приоритетным.

В соответствии с пунктом 10 Типового положения, политика работодателя в области охраны труда является публичной документированной декларацией работодателя о намерении и гарантированном выполнении им обязанностей по соблюдению государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятых на себя обязательств. Далее в Типовом положении содержится требование к тому, что при определении Политики по охране труда работодатель обеспечивает совместно с работниками и (или) уполномоченными ими представительными органами предварительный анализ состояния охраны труда у работодателя и обсуждение Политики по охране труда.

Как можно убедиться в том, что работодателем такой анализ проведен?

Прежде всего, если у работодателя существует Комитет (комиссия) по охране труда, проведение такого анализа может быть оформлено протоколом заседания, на котором рассматривались необходимые для анализа материалы. К такого рода материалам относятся (но не ограничиваются ими):

- результаты специальной оценки условий труда;
- статистика производственного травматизма и профзаболеваемости;
- материалы расследования несчастных случаев (анализ их причин);
- предписания органов государственного надзора (контроля);
- акты проводимого в организации контроля и т.п.

Анализ, проведенный Комитетом (комиссией) по охране труда, позволяет выполнить оба требования Типового положения – провести анализ и привлечь к нему представителей трудового коллектива.

Такой же алгоритм может использоваться в случае, если для разработки и внедрения Положения о СУОТ работодателем назначается специальная рабочая группа. Состав и порядок функционирования такой рабочей группы, как правило, утверждается локальным актом работодателя (приказом, распоряжением и т.п.).

Однако чаще всего обязанность по разработке Положения о СУОТ возлагается на службу или специалиста по охране труда. В таком случае проведенный анализ может быть оформлен в виде служебной записки с перечнем рассмотренных документов и выводами, к которым пришли специалисты по охране труда. В записку в обязательном порядке должна быть включена информация о том, в какой именно форме к обсуждению и анализу привлекались работники. Этоделается в форме опросов, собраний, семинаров и т.п.

Основным результатом проведенного анализа должно стать выявление проблем в области охраны труда у конкретного работодателя с учетом особенностей вида его экономической деятельности (будем называть их определением основных опасностей и их ранжированием в порядке приоритетности и важности), а также определение основных направлений решения выявленных проблем (будем называть это мерами по снижению уровня рисков, связанных с основными выявленными опасностями).

Политика может представлять собой отдельный документ или может являться частью Положения о СУОТ организации. Главное, чтобы она была доступна всем заинтересованным сторонам. Обеспечить это можно путем размещения Политики на информационных стенах организации, в уголках по охране труда, на сайте организации в сети Интернет и т.п.

Основные цели работодателя в области охраны труда (цели) содержатся в Политике по охране труда и достигаются путем реализации работодателем процедур, предусмотренных разделом V Типового положения [2]. Количество целей определяется спецификой деятельности работодателя. Цели формулируются с учетом необходимости оценки их достижения, в том числе, по возможности, на основе измеримых показателей. Цель может быть всего одна – основная. Цели также могут быть установлены на разных уровнях управления. Стандарты (как зарубежные, так и российские) содержат прямое указа-

ние на такой многоуровневый подход. Типовое положение такого напрямую не предусматривает, однако наличие целей не только для организации в целом, но и для отдельных структурных подразделений, не является нарушением.

В пункте 17 Типового положения перечислены статьи ТК РФ, в которых содержатся обязанности как работников, так и работодателей в области охраны труда (работодателя в соответствии с требованиями статей 15, 76, 212, 213, 217, 218, 221 – 223, 225 – 229.2, 370 ТК РФ, а работника – в соответствии с требованиями статей 21 и 214 ТК РФ). Эти статьи помогают оценить полноту перечисленных в Положении о СУОТ организации обязанностей, а также их распределение в рамках делегированных работодателем полномочий.

Обязанности в области охраны труда должны быть распределены на всех уровнях управления, которые предусмотрены штатным расписанием. На малом предприятии может быть всего один уровень управления (когда в организации есть только работодатель и его сотрудники без формирования структурных подразделений).

В организациях издаются приказы либо распоряжения о распределении обязанностей и ответственности в области охраны труда, которые подписывает работодатель. Обычно такого рода локальные акты издаются в крупных компаниях с разветвленной структурой, наличием филиалов, дочерних предприятий и т.п. Если в организации принята именно такая форма, допускается сделать соответствующую ссылку в данном разделе Положения о СУОТ. Например, о том, что распределение обязанности и ответственности производится в соответствии с приказом за подписью руководителя организации, который пересматривается ежегодно.

Таким образом разработка и внедрение системы управления охраной труда на предприятии, в организации, учреждении любых типов и форм собственности является обязательной на основании статей 209 и 212 Трудового кодекса РФ, Типовым положением о системе управления охраной труда, утверждённым приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 года № 438н и другими, действующими в сфере охраны труда, нормативными актами.

### **Список литературы**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
2. Типовое положение о системе управления охраной труда, утвержденное приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 года № 438н.
3. Письмо Минтруда России от 31.10.2016 N 15-1/10/В-8028 «О создании и обеспечении функционирования системы управления охраной труда».

**ЗАЯВКА НА УЧАСТИЕ В КОНФЕРЕНЦИИ**  
«Х Всероссийская научно-практическая конференция молодых ученых  
Россия молодая» РМ 2018

Ф.И.О. автора(ов), должность, ученая степень и звание

**Фомин Анатолий Иосифович** – профессор кафедры аэрологии, охраны труда и природы, д. т. н., Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева, г. Кемерово, ул. Весенняя, 28, телефон/факс 396370, E-mail: [aotp2012@yandex.ru](mailto:aotp2012@yandex.ru);

**М. Н. Халявина**, аспирант ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева», государственный инспектор труда Государственной инспекции труда в Новосибирской области, ул. Федосеева, д.12а, каб.14, г. Новосибирск, 630089, тел. раб. +7 (383) 260-99-30, тел. сот. +7 (950) 268-19-42. E-mail: [marishka09142919@mail.ru](mailto:marishka09142919@mail.ru).

**Тема доклада: СОЗДАНИЕ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА**

**Я намерен принять участие в работе секции «Безопасность жизнедеятельности, промышленная безопасность и охрана труда»**

**Форма участия:**

с докладом     без доклада     заочно

**Телефон 396370    Факс 396370** E-mail: [aotp2012@yandex.ru](mailto:aotp2012@yandex.ru);

**Перечень необходимого демонстрационного оборудования:**

**Нет**

**Необходимость размещения в гостинице** (высыпается список ближайших гостиниц с контактами):  да     нет