

УДК 331.45

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Есина А.В., студент гр. ГБб-191, IV курс
Научный руководитель: Иванов Г.В., д.н., профессор
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

Система управления охраной труда (СУОТ), как часть общей системы менеджмента предприятия, является одним из ключевых элементов, обеспечивающим безопасность трудовой деятельности сотрудников производства. Направленная на защиту жизни и здоровья персонала, СУОТ представляет собой комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей [1]. Система управления охраной труда, как сложный бизнес-процесс общей системы управления предприятия, оказывает влияние на социальные и экономические показатели эффективности в целом. В современном мире, повышение эффективности управления должно стать ключевой задачей менеджмента любой компании. Ведь СУОТ должно разрабатываться не накануне проверок инспекционными органами, не потому что того требует законодательство, а, в первую очередь, для создания и поддержания безопасных условий труда на рабочих местах, поддержания здоровья работников, снижения уровня травматических повреждений работников и сокращения экономических затрат путем проведения профилактических и предупреждающих мероприятий, а не мероприятий по ликвидации последствий.

Разработка системы управления охраной труда является одной из основных обязанностей работодателя в сфере охраны труда [1]. Если система управления эффективна, то она будет приносить свои плоды: будут отсутствовать несчастные случаи, не будет штрафов (или они будут минимальными) по результатам проверок государственной инспекции труда, а также будет поддерживаться высокий уровень знаний и вовлеченности персонала. Нередко, в процессе создания и реализации эффективной системы управления охраной труда возникают трудности: у сотрудников, отвечающих за охрану труда в организации, зачастую нет наставников, которые бы научили их правильно создавать СУОТ, отсутствует момент преемственности и передачи опыта, потому что часто специалист по ОТ в компании всего один. Так же усложняет ситуацию и тот факт, что законодательство и требования по охране труда меняются очень быстро и часто.

Для решения проблем с эффективностью создания и реализации системы управления охраной труда организации рекомендуется реализовать следующие мероприятия:

1. Проблема некомпетентности сотрудников службы охраны труда при создании СУОТ.

У данной проблемы есть два пути решения. В первом – работодатель принимает меры, во втором – сам работник.

В случае, когда за решение проблемы некомпетентности работника берется работодатель он может прибегнуть к одному из вариантов: обучить приемам разработки СУОТ работника, отправив его на специальное обучение, семинары или вебинары, на которых рассматриваются вопросы, касательно разработки системы управления охраной труда или же нанять стороннюю организацию, которая проведет аудит действующей системы управления охраной труда (в случае, если необходимо актуализировать старую), подготовит рекомендации для повышения эффективности системы управления охраной труда, разработает или актуализирует систему управления охраной труда в организации, а так же, при необходимости, проведет обучение работников и руководителей.

Работник со своей стороны может самостоятельно принять участие в семинарах и вебинарах по ОТ, которые в огромном количестве предлагают обучающие организации, изучать соответствующую литературу, которую выпускают научные работники, государственные инспекторы труда, более компетентные сотрудники и так далее. Так же, в современном мире цифровизации, существует множество сообществ по видам деятельности, групп и сайтов в сети интернет, на которых сотрудники службы охраны труда обмениваются опытом, разбирают возникающие проблемы и обсуждают вопросы, касающиеся сферы охраны труда. Общение происходит в неформальной обстановке, информация доносится более доступным языком и поэтому она усваивается более эффективно. При данном способе информирования стоит помнить, что в перечисленных группах могут попасться так же и недостаточно компетентные работники, поэтому всю полученную информацию стоит сверять с актуальными нормативно-правовыми актами.

2. Говоря о появлении и внедрении цифровых технологий, которое активизирует такие новые процессы как искусственный интеллект, роботизированные системы, автоматическое, автоматизированное производство и так далее появляется проблема адаптивности к новым условиям, из которой вытекает проблема гибкости СУОТ. Она заключается в том, что некоторые организации просто не готовы к такому быстрому развитию научно-технического прогресса. Ведь за последние несколько десятилетий было разработано и произведено огромное количество нового оборудования, цифровых технологий, научных открытий, цифровых платформ и т.д.

Цифровизация является важнейшим направлением развития всех современных предприятий. Благодаря цифровизации отрываются возможности, которые позволяют повысить эффективность производства, производительность

труда, а также приобрести конкурентные преимущества на рынке. Информационные системы управления позволяют:

- повышать степень обоснованности принимаемых решений за счет оперативного сбора, передачи и обработки информации;
- обеспечивать своевременность принятия решений по управлению организацией в условиях рыночной экономики;
- добиваться роста эффективности управления за счет своевременного представления необходимой информации руководителям всех уровней управления из единого информационного фонда;
- согласовывать решения, принимаемые на различных уровнях управления и в разных структурных подразделениях;
- за счет информированности управленческого персонала о текущем состоянии экономического объекта обеспечивать рост производительности труда, сокращение непроизводительных потерь и т. д.[2].

Переход к новым информационным системам и информационным технологиям представляет собой сложный процесс внедрения этих систем в организацию. Он включает частичный или полный пересмотр деятельности аппарата управления в условиях вновь создаваемой в организации информационно-технологической среды. Для решения проблемы внедрения цифровых технологий в организацию необходимо сделать следующее:

- провести диагностику производственных процессов. Сделать анализ и описание текущих процессов, определить какие процессы требуют внедрения цифровых и информационных технологий и сформировать модель обновления процессов и систем.
- разработать архитектуру внедрения. На этом этапе разрабатывается техническое задание и архитектура проекта внедрения, формируется технико-коммерческое предложение и происходит оценка эффектов.
- внедрить разработанное решение. Здесь важно не только предоставить новое программное обеспечение, оборудование и внедрить его, но и необходимо обучить сотрудников, разработать инструкции, постоянно собирать и обрабатывать обратную связь. Чтобы решить проблему с мотивацией персонала и привести его в готовность к проведению цифровой трансформации, может потребоваться помощь внешних консультантов.

3. Система управления функционирует только «на бумаге». Проблема заключается в том, что все процессы происходят хаотично, описанная в документах система не интегрирована в процессы организации.

Для того, чтобы СУОТ работала на самом деле и ее реализация была эффективной, необходимо разрабатывать мероприятия и процедуры, которые действительно необходимы для данной организации с учетом специфики ее деятельности и требований законодательства. Для того, чтобы написанная СУОТ совпадала с действительными процессами организации, при ее разработке необходимо сделать следующее:

- Провести предварительную оценку охраны труда. Она включает в себя: оценку профессиональных рисков; специальную оценку условий труда; учет

травматизма и профзаболеваний; прохождение всеми работниками инструктажей и обучения по охране труда, а также проверку знаний по ним; прохождение медосмотров; обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ). Все эти направления должны быть реализованы. Если есть пробелы, то их и нужно наладить в рамках разработки и создания системы управления охраной труда в организации.

- Распределить обязанности по охране труда. Распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами является одним из элементов обеспечения функционирования СУОТ. Необходимо закрепить обязанности и полномочия каждого работника в рамках СУОТ документально в локальных актах и трудовых договорах и оформить приказом ответственных на каждом уровне управления. Каждый руководитель структурного подразделения должен отвечать за безопасность своих сотрудников.

- Разработать политику организации по охране труда. Политика как стратегия и стиль управления в области охраны труда определяет общую направленность и принципы деятельности работодателя в сфере охраны труда. Политика по охране труда должна включать как минимум четыре ключевых принципа, осуществление которых организация принимает на себя и обязуется строго выполнять:

- обеспечение безопасности и сохранение здоровья работников организации путем предупреждения связанных с работой травм, ухудшений здоровья, болезней и инцидентов;
- соблюдение всех соответствующих законов, правил и иных нормативных актов, содержащих государственные требования охраны труда, программ по охране труда, а также коллективных соглашений по охране труда и любых иных добровольно принимаемых к исполнению организацией обязательств и требований;
- гарантированное обеспечение того, что с рабочими и их представителями проводятся консультации, и они привлекаются к активному участию во всех элементах системы управления охраной труда;
- непрерывное совершенствование функционирования системы управления охраной труда [3].

- Установить процедуры, направленные на достижение целей в области охраны труда. Для того, чтобы достичь все цели поставленные в политике организации, нужно подробно расписать, какие процедуры необходимо для этого сделать. В положении о СУОТ организации рекомендуется закрепить следующие обязательные процедуры:

- процедура обучения работников, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 г. N 2464;
- процедура организации и проведения специальной оценки условий труда с учетом закона N426-ФЗ;
- процедура управления профессиональными рисками, в соответствии с Приказом Минтруда РФ от 28.12.2021 N 926;

- процедура проведения медосмотров, Приказ Минздрава РФ от 28.01.2021 N 29Н;
- процедура обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников, описывается в трудовых договорах, правилах внутреннего распорядка и проч.;
- процедура обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами на основании Приказа Минтруда N766н от 29.10.2021;
- процедура обеспечения работников молоком и другими равноценными пищевыми продуктами на основании Приказа Минтруда РФ от 12.05.2022 N 291Н;
- процедура безопасного выполнения подрядных работ и снабжения безопасной продукцией.

- Составить план мероприятий. После проведения планирования, необходимо совместно с руководителями подразделений составить план мероприятий по охране труда на год. В план мероприятий будут входить процедуры, описанные выше.

- Организовать контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур. Благодаря контролю функционирования СУОТ на предприятии можно получить обратную связь от работников, чтобы узнать насколько эффективно ведется система управления охраной труда в организации, а также выявить недостатки в области охраны труда для последующего их устранения.

- Запланировать улучшения СУОТ. Планирование улучшений функционирования СУОТ необходимо проводить ежегодно. Для этого необходимы отчеты аудитов СУОТ, несчастных случаев, профзаболеваний, предписания проверок инспекцией по труду, аналитические обзоры по отрасли, опыт других организаций и т.д.

- Наладить документооборот по СУОТ. Необходимо определить правила, по которым происходит разработка документов, их согласование, утверждение, пересмотра, сроки хранения. Ответственные лица за реализацию мероприятий, проводимых при реализации процедур, определяются на каждом уровне управления [4].

При описании вышеизложенных мероприятий можно вывести общие рекомендации по разработке эффективной СУОТ:

1. Определить минимальные требования по ОТ, применимых к деятельности организации.
2. Определить соответствие требованиям и подтвердить это соответствие.
3. Оценить соответствия, определить процедуры, ресурсы и ответственных.
4. Контролировать запланированные мероприятия, процедуры.
5. Анализировать прогресс выполнения мер для постановки целей на будущие периоды.

- б. Вносить дополнительные требования и постоянно совершенствовать СУОТ для достижения более высокого уровня соответствия.

Список литературы:

1. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) - URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/ (дата обращения 13.03.2023)
2. Титоренко Г.А. Информационные технологии управления, учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим специальностям.: Москва: ЮНИТИ, 2003. 9 с.
3. ГОСТ 12.0.230.1-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007 (введен в действие Приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 601-ст)
4. Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 21.03.2019 N 77 "Об утверждении Методических рекомендаций по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда"