УДК 331.45

Попов Дмитрий Юрьевич,
ведущий специалист по охране труда
(ОАО «РЖД», Санкт-Петербург)

Dmitriy Yuryevich Popov,
leading occupational health and safety specialist
(OAO «Russian Railways», Saint Petersburg)

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ БЕЗОПАСНЫМ МЕТОДАМ И ПРИЁМАМ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ ПО ПОДПУНКТУ «Б» ПУНКТА 46 ПРАВИЛ ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

PROBLEMS OF DESIGNING TRAINING PROGRAMS FOR SAFE METHODS AND TECHNIQUES OF WORK UNDER SUBPARAGRAPH «B» OF PARAGRAPH 46 OF THE OCCUPATIONAL SAFETY TRAINING RULES

Исследована проблема содержательного наполнения программ обучения безопасным методам по подпункту «б» п. 46 Правил № 2464. Предложена модульная модель, основанная на прослеживаемости связи «опасность→риск→мера→навык».

Ключевые слова: охрана труда, обучение по охране труда, программа обучения, безопасные методы и приёмы, профессиональный риск, СУОТ, специальная оценка условий труда.

Введение

Современная модель управления охраной труда в Российской Федерации основывается на системном управлении опасностями и профессиональными рисками на рабочих местах, её содержание изложено в Приказе Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 776н от 29.10.2021 «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда» [4]. Одним из ключевых элементов реализации риск-ориентированного подхода является обучение по охране труда на рабочем месте в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (далее - Правила № 2464) [3]. Исследуемая программа по подпункту «б» пункта 46 Правил № 2464 предназначена для обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) и оценки профессиональных рисков (далее - ОПР) [2]. Программа имеет особенность - её тематика напрямую связана с опасностями, выявленными в процессе СОУТ, и профессиональными рисками, выявленными в результате ОПР на конкретных рабочих местах.

Содержание обучения по подпункту «б» пункта 46 Правил № 2464 нецелесообразно рассматривать исключительно как передачу абстрактного набора требований нормативных актов. В соответствии с законодательством цель обучения по охране труда для работника определяется тем, насколько полученные знания позволяют распознать потенциально опасную ситуацию, выбрать безопасный способ выполнения работы, применить адекватные меры защиты и корректно отреагировать

при возникновении нештатной ситуации. Исследовательская проблема заключается в расхождении между нормативной логикой данной программы, практикой применения и тенденцией к её универсализации: зачастую программа обучения строится как единый набор тем для работников различных организаций, должностей и профессий, что порождает вопрос - каким образом реализуется требование учитывать условия труда, трудовые функции и фактические опасности на рабочих местах?

Цель исследования - определить нормативно и методологически обоснованный подход к формированию содержания программы обучения по подпункту «б» пункта 46 Правил № 2464, обеспечивающий связь обучения с фактическими условиями труда, трудовыми функциями и профессиональными рисками работников.

Нормативное обоснование и модульный подход к формированию программы обучения по пп. «б» п. 46 Правил №2464

Правила № 2464 напрямую связывают обучение с предупреждением производственного травматизма и профессиональных заболеваний, одновременно раскрывая его как специализированный процесс получения не только знаний, но также умений и навыков. Следовательно, корректнее говорить о двойственности обучения по охране труда: оно является одновременно элементом профилактики и процессом формирования необходимых компетенций работника [3]. Законодатель связывает охрану труда не только с непосредственным предотвращением травмирования, но и с формированием системы сохранения жизни и здоровья работника. Обучение в этой системе выполняет инструментальную функцию: оно обеспечивает способность работника реализовывать на практике установленные меры. Если работник сталкивается с опасностью в ходе выполнения трудовой функции, информация о ней должна быть преобразована в понятный для него алгоритм безопасного поведения. Именно в этой точке возникает функциональная связь между управлением рисками и обучением. При этом представляется важным разграничивать обучение работника и профессиональную процедуру идентификации и ОПР. Работник должен обладать необходимой компетентностью: понимать опасности, распознавать критические ситуации, знать установленные меры защиты и безопасные методы выполнения работы. В программе обучения по охране труда сведения о риске должны выполнять прежде всего прикладную функцию - объяснять, почему конкретный способ выполнения работы является безопасным и какие действия недопустимы.

Содержательный анализ применён к п. 45-61 и приложению № 3 Правил № 2464 [3]. Дополнительно рассмотрены Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков, утверждённые приказом Минтруда России от 28.12.2021 № 926, а также Примерное положение о СУОТ [4, 5].

Пунктом 45 Правил № 2464 установлено, что обучение проводится по программам, содержащим информацию о темах обучения, практических занятиях, формах обучения, формах проверки знания и количестве часов, отведённых на каждую тему, практику и проверку. Следовательно, программа обучения должна представлять собой структурированный учебный документ, определяющий содержание и способ формирования компетенций обучаемых [3]. Особое значение имеет п. 48 Правил № 2464: программы разрабатываются работодателем либо организацией, оказывающей услуги по обучению, на основе примерных перечней тем приложения № 3 [3]. Отсюда следует, что приложение № 3 устанавливает базовую рамку с возможностями корректировки и не превращает её в неизменный универсальный учебный план.

Пункт 49 Правил № 2464 содержит ключевое требование: программы обучения по подпунктам «б» и «в» п. 46 должны включать практические занятия по формированию умений и навыков безопасного выполнения работ в объёме не менее 25 процентов общего количества учебных часов [3]. Кроме того, программы должны учитывать специфику вида деятельности организации, трудовые функции работников и содержать темы, соответствующие условиям труда работников [3]. Именно последнее требование определяет переход от формального к содержательному пониманию персонализации программ. Нормативно не устанавливается требование создавать уникальный документ на каждое рабочее место, требуется привести к соответствию содержание программы определённым характеристикам: виду деятельности организации, трудовым функциям, условиям труда и профессиональным рискам. На практике работодатели и учебные организации прибегают к унификации программы обучения по охране труда. Однако унификация не только противоречит требованиям Правил № 2464, но и не является достаточным критерием качества программы обучения. Проблема возникает тогда, когда унификация распространяется не только на общие нормативные положения, но и на функциональное содержание, которое должно отражать фактические условия труда. Например, для работников, выполняющих административные функции, оператора производственного оборудования, электромонтёра, водителя и работника, выполняющего работы на высоте, набор опасностей, последовательность безопасных действий, применяемые технические и организационные меры защиты принципиально различаются. Более точной будет модель, объединяющая темы в программе обучения по признакам. Работники могут обучаться по общей программе или общему модулю, если у них совпадают или существенно схожи трудовые функции, условия труда, источники опасности, профессиональные риски. При изменении этих признаков содержание программ должно быть дифференцировано. Таким образом, объектом персонализации программ обучения по охране труда целесообразно определить совокупность характеристик трудовой деятельности работника, а не только отдельное рабочее место. Это позволяет одновременно обеспечить соответствие п. 49 Правил № 2464 и избежать риска чрезмерного увеличения количества программ.

Для практического применения предлагается трёхуровневая структура программы обучения по охране труда по пп. «б» п. 46 Правил № 2464, указанная в Таблице 1. Её преимущество заключается в сочетании унификации повторяющихся положений и обязательного специализированного содержания, связанного с конкретными профессиональными рисками.

Таблица 1

Трёхуровневая структура программы обучения по охране труда

Уровень	**Содержание**	**Источник информации**	**Назначение**
Базовый модуль	Общие положения СУОТ; права и обязанности; общие принципы профилактики; общие требования к безопасному поведению при выполнении работ.	ТК РФ, Правила № 2464, локальные документы	Единая нормативная основа

Уровень	Содержание	Источник информации	Назначение
Профессиональный модуль	Опасности, факторы, профессиональные риски и меры управления, характерные для вида работ - групп профессий.	СОУТ, оценка профессиональных рисков, инструкции, технологические документы	Формирование понимания конкретных рисков
Производственный модуль	Безопасная последовательность операций, применение оборудования, СИЗ, действия при отклонениях и аварийных ситуациях.	Технологические процессы, инструкции, наряды, локальные процедуры	Формирование практического навыка

Предлагаемая модель не означает обязательного создания трёх самостоятельных документов. Модули могут быть объединены в одной программе в зависимости от категории обучаемого работника. Цель состоит в другом - в программе обучения по охране труда должна прослеживаться логическая взаимосвязь между модулями и конкретной трудовой функцией работника.

Содержание программы обучения по охране труда не может рассматриваться как неизменный документ. Пунктом 50 Правил № 2464 устанавливаются случаи актуализации программ обучения [3]. При изменении конкретной технологии или оборудования не обязательно перерабатывать всё содержимое базового курса - может быть актуализирован соответствующий профессиональный или производственный модуль. Для формирования содержания программы и поддержания её в актуальном состоянии целесообразно использовать матрицу прослеживаемости, указанную в Таблице 2.

Таблица 2

Матрица прослеживаемости

Опасность / фактор	Профессиональный риск	Мера управления	Безопасный метод	Практическое упражнение
Падение на поверхности одного уровня	Травмирование при поскальзывании / спотыкании	Организация маршрутов, уборка, обозначение препятствий, подходящая обувь	Безопасное перемещение и оценка маршрута	Разбор ситуаций и безопасный маршрут
Движущиеся части оборудования	Травмирование при контакте	Ограждение, блокировки, отключение энергии	Безопасная остановка и запрет вмешательства в движущийся механизм	Отработка изоляции энергии на учебном макете

Опасность / фактор	Профессиональный риск	Мера управления	Безопасный метод	Практическое упражнение
Работа на высоте	Падение с высоты	Системы обеспечения безопасности, контроль места работ	Правильный выбор и применение средств защиты от падения	Практическая проверка системы и алгоритма действий

Такая матрица выполняет одновременно методическую и контрольную функции. При разработке программы обучения она показывает, какие риски отражены в содержании; при проверке качества материала позволяет установить, есть ли между заявленной опасностью и практическим навыком реальная связь. С точки зрения управления профессиональными рисками такая модель обеспечивает масштабируемость процесса: общие положения могут быть едиными, тогда как содержание, связанное с опасностями, технологией и практическими действиями, изменяется по модулям. С точки зрения работодателя это снижает затраты на разработку и актуализацию; с точки зрения работника - повышает актуальность обучения.

Ограничением исследования является отсутствие в настоящей работе статистически репрезентативного анализа фактически применяемых программ в обучающих организациях и у работодателей в целом. Поэтому тезис о массовом использовании полностью универсальных программ сформулирован как проблема, выявленная из практической деятельности, и требует дальнейшей эмпирической проверки. Перспективным направлением является контент-анализ выборки программ различных отраслей с оценкой доли содержания, непосредственно связанного с конкретными трудовыми функциями и рисками.

Заключение

Проведённый анализ показывает, что проблема формирования программ обучения по подпункту «б» пункта 46 Правил № 2464 заключается не в отсутствии формального перечня тем, а в отсутствии достаточно объективного механизма преобразования информации об условиях труда и профессиональных рисках в содержание обучения конкретных групп работников. При обучении по охране труда следует учитывать специфику деятельности организации, трудовые функции работников и условия их труда. Поэтому формальное использование единой программы без содержательной адаптации вступает в противоречие с самой логикой нормативной конструкции, если в результате в обучении не отражаются фактические опасности и безопасные методы выполнения работ.

Оптимальным представляется модульный принцип формирования программ для групп работников с однородными трудовыми функциями, условиями труда и профессиональными рисками. Такой подход сочетает унификацию общих положений и дифференциацию специализированных блоков с учётом требований пп. «б» пункта 46 Правил № 2464. Таким образом, повышение качества обучения следует связывать не с увеличением количества программ, а с повышением их содержательной адресности, практической направленности и прослеживаемости связи с системой управления профессиональными рисками.

Список используемой литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
2. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.12.2021 № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков».
6. ГОСТ 12.0.230-2007. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования. — М.: Стандартинформ, 2007.
7. ГОСТ 12.0.230.1-2015. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007. — М.: Стандартинформ, 2016.