

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт инженерной и экологической безопасности
(наименование института полностью)

20.04.01 Техносферная безопасность
(код и наименование направления подготовки)

Надзорная и инспекционная деятельность в сфере охраны труда
(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему «Особенности проведения контрольных процедур в организациях малого и среднего бизнеса в области охраны труда. Разработка методологии проведения самопроверок и реализация»

Студент

Давыдов Д.С.

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

В. Л. Чулков

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2022

Содержание

Введение.....	4
Термины и определения	7
Перечень обозначений и сокращений.....	8
1 Теоретические аспекты проведения контрольных процедур в организациях малого и среднего бизнеса в области охраны труда.....	9
1.1 Нормативно-правовое регулирование контрольных процедур в организациях малого и среднего бизнеса в области охраны труда в РФ	9
1.2 Методики проведения контрольных процедур в организациях малого и среднего бизнеса в области охраны труда.....	15
2 Анализ системы управления охраной труда в организации на примере АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти».	21
2.1 Организационно-экономическая характеристика АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти»	21
2.2 Оценка системы организации охраны труда и проведения контрольных процедур АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти»	26
3 Мероприятия по совершенствованию самопроверок охраны труда АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти»	37
3.1 Разработка методологии проведения самопроверок состояния охраны труда работников АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти»	37
3.2 Реализация методики проведения самопроверки состояния охраны труда работников АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти»	54
Заключение	66
Список используемых источников.....	68
Приложение А Форма отчета о проведении внутреннего контроля (внутренней самопроверки).....	73

Приложение Б Опросник «Комплексная оценка безопасности и здоровья на рабочем месте (WISH)».....	74
---	----

Введение

Актуальность и научная значимость настоящего исследования.

Основным видом деятельности АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти» является проектная и научно-исследовательская работа в области изучения нефти и газа – свойств, транспортировки, добычи.

АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти» предлагает более тридцати лет опыта в области добычи, транспортировки и переработки нефти и газа. Инженеры и ученые АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти» работают в междисциплинарных командах, чтобы обеспечить нефтегазовую промышленность последними геологическими данными, механическим и структурным проектированием, а также программным обеспечением, позволяющим добывать и доставлять нефть и газ в самых суровых условиях. Кроме того, АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти» тестирует и оценивает очищенные топлива и смазочные материалы на современных объектах, чтобы убедиться, что продукция соответствовала самым строгим отраслевым стандартам и государственным нормам.

Хорошо продуманные политики и процедуры помогают организациям соблюдать законы и правила в области охраны труда и техники безопасности.

Однако система управления охраной труда и безопасностью на рабочем месте – это гораздо больше, чем просто наличие форм и политик, связанных с безопасностью, и задокументированных процедур.

Объект исследования: система охраны труда на предприятии.

Предмет исследования: проведение контрольных процедур и самопроверок на предприятиях малого и среднего бизнеса в области охраны труда.

Цель исследования – разработка методологии проведения самопроверок и реализация на предприятиях малого и среднего бизнеса в области охраны труда.

Гипотеза исследования состоит в том, что методология проведения контрольных процедур и самопроверок на предприятиях малого и среднего бизнеса позволит улучшить систему охраны труда на предприятии.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить литературные источники, нормативные документы правовые акты по тематике диссертационного исследования».
- рассмотреть характеристику исследуемого предприятия;
- провести анализ и оценку существующей системы проведения контрольных процедур и самопроверок на примере АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти»;
- разработать методологию проведения контрольных процедур и самопроверок на предприятиях малого и среднего бизнеса.

Теоретико–методологическую основу исследования составили: законы и подзаконные акты в сфере техносферной безопасности, научная литература отечественных и зарубежных источников в сфере охраны труда на предприятиях.

Методы исследования.

Эмпирический метод исследования – наблюдение и исследование техносферной безопасности объектов промышленности. Теоретический метод исследования – анализ научных публикаций (периодических изданий, материалов сборников научных конференций) и учебных пособий (учебники, учебные пособия, методические указания), затрагивающих тематику научно–исследовательской работы.

Опытно-экспериментальная база исследования: АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти».

Научная новизна исследования заключается в:

- оценке существующей системы проведения контрольных процедур и самопроверок на примере АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти»;
- методология проведения контрольных процедур и самопроверок на предприятиях малого и среднего бизнеса.

Теоретическая значимость исследования заключается в: разработанных методах, обеспечивающих улучшение системы охраны труда на конкретном предприятии.

Практическая значимость исследования: предложенная методология проведения контрольных процедур и самопроверок на предприятиях малого и среднего бизнеса позволит улучшить систему охраны труда на конкретном предприятии.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивались: использованием сертифицированного измерительного оборудования, корректным применением методов системного анализа, а также результатами экспериментальной проверки.

Личное участие автора в организации и проведении исследования состоит в постановке цели, определении требуемых для ее достижения задач и их теоретической и практической реализации.

На защиту выносятся:

- результаты анализа и оценки существующей системы проведения контрольных процедур и самопроверок на примере АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти»;
- методология проведения контрольных процедур и самопроверок на предприятиях малого и среднего бизнеса.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, 3 разделов, заключения, содержит 7 рисунков, 2 таблицы, список используемых источников (31 источников). Основной текст работы изложен на 72 страницах.

Термины и определения

В данной работе используются следующие термины и определения:

Безопасные условия труда – «условия труда, при которых воздействие на работающих вредных или опасных производственных факторов либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы» [3].

Охрана труда – «система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия» [6].

Постоянное рабочее место – «место, на котором работающий находится большую часть (свыше 50 %, или более 2 ч непрерывно) своего рабочего времени. Если при этом работа осуществляется в различных пунктах рабочей зоны, постоянным рабочим местом считается вся зона» [6].

Производственная безопасность – «свойство средств и условий производства сохранять соответствие требованиям безопасности труда, установленным нормативно-технической документацией» [6].

Перечень обозначений и сокращений

В данной работе используются следующие обозначения и сокращения:

БЖ – Безопасность жизнедеятельности;

ИСО – международный стандарт;

ИОТ – инструкция по охране труда

ПАО – публичное акционерное общество;

ООО – общество с ограниченной ответственностью;

ОТ – охрана труда;

ООТ – отдел охраны труда;

ПВХ – поливинилхлорид;

ПБ – производственная безопасность;

ПК – производственный контроль;

ПЛАС – план ликвидации аварийных ситуаций;

РСПП – Российский союз промышленников и предпринимателей;

ССБТ – система стандартов безопасности труда;

СУ – система управления;

СУОТ – система управления охраной труда;

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации.

УТ – условия труда.

1 Теоретические аспекты проведения контрольных процедур в организациях малого и среднего бизнеса в области охраны труда

1.1 Нормативно-правовое регулирование контрольных процедур в организациях малого и среднего бизнеса в области охраны труда в РФ

В настоящее время вопросы охраны труда фактически являются предметом регулирования и контроля трех отраслей законодательства: трудового (вопросы охраны труда), санитарно-эпидемиологического (требования к условиям труда (работы) с точки зрения санитарно-эпидемиологического благополучия человека), законодательства о промышленной безопасности (безопасное ведение работ), а также находят свое отражение в правозащитной деятельности профессиональных союзов (контрольные полномочия в сфере охраны труда). Подходы к охране труда, принятые в указанных выше отраслях законодательства, недостаточно согласованы, по ряду вопросов противоречат и дублируют друг друга, что в результате приводит к излишней нагрузке на бизнес. Представленный Законопроект вносит изменения исключительно в трудовое законодательство, усугубляя несинхронизированность законодательства в области охраны труда. РСПП считает необходимым разработку законопроекта-спутника к данному законопроекту, предполагающего изменения, прежде всего в федеральный закон от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

Кроме того, Законопроект многие существенные аспекты переадресует к подзаконным актам. Чтобы оценить масштаб и методологию изменений, необходимо рассматривать весь пакет нормативных и подзаконных актов.

«Во многих отраслях экономики России тенденция существования неблагоприятных УТ продолжает сохраняться за счет финансовой неустойчивости организаций и экономической незаинтересованности ряда

работодателей в улучшении и оздоровлении УТ работающих, что приводит к снижению объемов финансирования мероприятий по ОТ» [4]

Рассмотрим сущность системы охраны труда и нормативно-правовое регулирование в РФ.

«На протяжении двух последних десятилетий в России, по данным Росстата, нарастает тенденция к ухудшению условий труда, что выражается в росте доли работников, занятых во вредных и опасных производствах труда» [4].

В статье [4] авторы показывают, что «снижение регистрируемого уровня производственного травматизма в значительной степени обусловлено сокращением несчастных случаев на производстве, в первую очередь легких и средней тяжести; на малых предприятиях частота несчастных случаев со смертельным исходом в последние годы в 2,4...3,2 раза выше по сравнению с крупными и средними, а в отдельных видах экономической деятельности достигнуто 6-кратное превышение, что указывает на худшее состояние условий и охраны труда в малом бизнесе» [4].

«Производственный травматизм является прямым следствием неудовлетворительных условий и охраны труда. В статистических формах принято выделять общий производственный травматизм, который включает все виды производственных травм, и отдельно травматизм со смертельным исходом» [4].

В статье Рябовой Н. В. [10] рассматриваются современные «проблемы в области охраны труда, которые препятствуют уменьшению количества производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Приводится ряд причин, способствующих снижению качества правоприменительной практики в сфере охраны труда. В статье так же показано, что сложившаяся ситуация обусловлена многими факторами, среди которых важное место принадлежит экономической составляющей и состоянию законодательной базы в стране» [10].

Если говорить о трудовых отношениях не только с экономической и государственной точки зрения, но и с социальной, то тут интересна статья «Производственный травматизм как проблема социально-трудовых отношений в России» [12].

«В статье рассмотрена динамика показателей производственного травматизма в России за длительный период, выявлено противоречие между ухудшением условий и охраны труда и снижением частоты несчастных случаев на производстве. Проведено сравнение регистрируемых показателей травматизма в Российской Федерации с аналогичными показателями в странах Евросоюза» [12].

«На основе методики МОТ по оценке достоверности статистики производственного травматизма оценено вероятное число пострадавших при несчастных случаях на производстве в РФ. Проанализированы причины неудовлетворительной регистрации травм на предприятиях и проблемы, существующие в сфере условий и охраны труда» [12].

«По мнению ведущего специалиста в области экономических проблем охраны труда Н.К. Кульбовской, вопрос об экономической достижимости этих обязанностей никогда не ставился. У работодателя возникает реальное противоречие между необходимостью, с одной стороны, обеспечить эффективность (прибыльность) производства и с другой – выделить ресурсы для создания благоприятных условий труда» [12].

«Существуют различные подходы к выбору показателя для экономической оценки травматизма. Например, в Португалии учитываются все несчастные случаи, происшедшие в рабочее время» [12].

Неблагоприятное состояние условий труда на работах, связанных вредными и опасными факторами, с тяжелым физическим трудом, приводит к потере кадровых ресурсов в связи с производственным травматизмом и профессиональными заболеваниями. Поэтому с экономической точки зрения разумно предпринимать все возможные меры для улучшения условий труда.

«Правовое поле условий и охраны труда в последние годы претерпевает существенные изменения. Это связано с рядом крупных законодательных новаций, обусловленных проведением административной реформы, разделением полномочий в социальной сфере между органами власти всех уровней и уточнением Трудового кодекса РФ» [1].

«В целом можно отметить, что произошло ослабление роли государства в сфере обеспечения безопасности и охраны труда, что связано с рядом причин: в период с 2004 по 2012 гг. было упразднено Министерство труда России; в период с 2002 по 2008 гг. отсутствовали Федеральные программы по охране труда; утратил силу ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации», что привело к новой структуре и приоритетам законодательной базы в сфере безопасности и гигиены труда; в связи с введением новой редакции Трудового кодекса возникла необходимость подготовки и принятия 3-х Федеральных Законов и около 30-ти Постановлений Правительства РФ, связанных с вопросами условий и охраны труда и так далее» [12].

Анализ научной и профессиональной литературы показывает, что национальная политика в области охраны руд существенно различается в странах с развитой экономикой, но их объединяет стремление создать систему экономических стимулов для обеспечения безопасных условий труда. «Правовое поле для управления, надзора и контроля над безопасностью и охраной труда формируется многообразной и развитой системой законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих разнообразные вопросы и стороны сложной и комплексной проблемы обеспечения условий и безопасности труда. Для реализации законодательных и нормативных требований создана система управления охраной труда, за каждым из элементов и органов которой закреплены свои функции, обязанности и область деятельности, ее порядок и процедура» [11].

«По правовому уровню документы, регулирующие вопросы безопасности труда можно подразделить на законодательные акты,

нормативные правовые акты и иные нормативные документы по охране труда федеральных органов законодательной и исполнительной власти Российской Федерации, а также ее субъектов» [11].

«Законодательство представляет собой совокупность законов страны в какой-либо области права, в частности в области охраны труда. Законодательный акт по охране труда – это акт, устанавливающий право работников на охрану труда в процессе трудовой деятельности, принятый или утвержденный законодательным органом» [11].

Эти руководящие принципы были разработаны как практический инструмент для оказания помощи организациям (компаниям, операциям, фирмам, предприятиям, учреждениям, предприятиям, учреждениям или ассоциациям или их частям, независимо от того, зарегистрированы они или нет, государственные или частные, которые имеют свои собственные функции и управление) и компетентных учреждений в качестве средства достижения постоянного улучшения показателей безопасности и гигиены труда (БГТ). Руководство было разработано в соответствии с согласованными на международном уровне принципами, определенными трех

Безопасность и гигиена труда, включая соблюдение требований охраны труда в соответствии с национальными законами и правилами, является обязанностью и ответственностью работодателя. Работодатель должен продемонстрировать сильное лидерство и приверженность деятельности по охране труда в организации и принять соответствующие меры для создания системы управления охраной труда. Система должна содержать основные элементы политики, организации, планирования и реализации, оценки и действий по улучшению.

«Работодатель, консультируясь с работниками и их представителями, должен изложить в письменной форме политику охраны труда, которой они обязаны и которая доведена до сведения всех работников» [15].

«Участие работников является важным элементом системы управления охраной труда в организации» [15].

«Работодатель должен обеспечить консультации, информирование и обучение работников и их представителей по вопросам безопасности и здоровья по всем аспектам охраны труда, включая действия в чрезвычайных ситуациях, связанных с их работой» [15].

«Работодатель должен принять меры к тому, чтобы работники и их представители по охране труда имели время и ресурсы для активного участия в процессах организации, планирования и реализации, оценки и действий по совершенствованию системы управления охраной труда» [15].

«Работодатель должен обеспечить, при необходимости, создание и эффективное функционирование комитета по безопасности и гигиене труда, а также признание представителей работников по безопасности и гигиене труда в соответствии с национальными законами и практикой» [15].

«Работодатель должен нести общую ответственность за защиту безопасности и здоровья работников и обеспечивать руководство деятельностью по охране труда в организации» [15].

Работодатель и высшее руководство должны распределить ответственность, подотчетность и полномочия по разработке, внедрению и функционированию системы управления охраной труда и достижению соответствующих целей охраны труда.

Необходимые требования к компетентности в области охраны труда (включая образование, опыт работы и обучение или их сочетание) должны определяться работодателем, а также должны быть созданы и поддерживаться механизмы, обеспечивающие, чтобы все лица, в частности новые и молодые работники, были обучены и компетентны. для выполнения аспектов безопасности и здоровья своих обязанностей и ответственности.

Работодатель должен обладать или должен иметь доступ к достаточной компетенции в области охраны труда для выявления и устранения или

контроля связанных с работой опасностей и рисков, а также для внедрения системы управления охраной труда.

1.2 Методики проведения контрольных процедур в организациях малого и среднего бизнеса в области охраны труда

Согласно статье 212 Трудового кодекса РФ каждый работодатель обязан обеспечить проведение проверок состояния условий труда на рабочих местах в своей компании. От того, насколько грамотно проводится контроль на производстве, насколько эффективны меры корректировки существующих недочетов, зависит в целом репутация организации и общая удовлетворенность своей работой участников трудового процесса.

«Контроль охраны труда в организациях должен быть:

- эффективным. Проверка состояния охраны труда должна проводиться не для галочки, а для выявления и устранения существующих недочетов;
- объективным. Контроль охраны труда должен проводиться квалифицированными специалистами. Должны быть проверены все факты и явления в компании, чтобы в результате была дана объективная оценка существующей системы охраны труда;
- систематичным. Для поддержания должного состояния системы охраны труда в организации требуется регулярная проверка соблюдения всех правил;
- своевременным. Проверка состояния охраны труда на предприятии должна проводиться тогда, когда есть время и возможность исправить все недостатки. Важно понимать, что от качества организации контроля на производстве зависит здоровье, безопасность и жизнь работников;
- совместные комитеты по охране труда и техники безопасности и представители по охране труда и технике безопасности помогают

организации, объединяя работодателей и работников для совместного выявления и решения проблем, связанных со здоровьем и безопасностью на вашем рабочем месте. Они также участвуют в разработке и внедрении вашей системы управления охраной труда» [15].

Контроль охраны труда на предприятии можно разделить на следующие виды.

Технический. Объектами проверки в данном случае являются предметы труда. А именно выпускаемые товары, документация компании.

Социальный. Проверке подвергается деятельность работников предприятия.

Контроль на производстве, в свою очередь, можно разделить на другие 2 группы:

«Ведомственный. Осуществляется на конкретном предприятии вышестоящей организацией. Это может быть контроль охраны труда, который проводится систематически, проверка условий труда по требованию работников подведомственной организации или же контроль со стороны государства. За соблюдением всех государственных нормативов на предприятии следит такой орган, как Федеральная инспекция труда» [15].

«Общественный. Инициаторами проверок состояния охраны труда являются профсоюзы, которые действуют в интересах работников производства. Эти организации, согласно статье 370 Трудового Кодекса РФ, следят за выполнением работодателем условий, отраженных в трудовых договорах» [15].

Существует 3 формы проведения проверок состояния охраны труда в организации.

«Постоянный контроль. Предусматривает ежедневную проверку работником организации состояния охраны труда. Он прежде всего проверяет исправность техники, грамотность применения защитных

ограждений и установок на травмоопасных производствах, состояние спецодежды, чистоту рабочего места, наличие средств тушения пожара» [15].

«Оперативный контроль. Периодическая проверка состояния охраны труда, которая проводится руководителями подразделений предприятия вместе с членами профсоюзов или трудовых коллективов. Эти уполномоченные лица проверяют правильность проведения мероприятий по контролю производства, соответствие проводимых работ действующим инструкциям, безопасность аппаратуры и инструментов, соблюдение правил безопасности жизнедеятельности при работе со взрыво- и пожароопасными материалами, санитарное состояние всех помещений предприятия» [15].

«Выборочный контроль. Проверка на предприятии проводится 1 раз в месяц (или чаще) специальной комиссией, в которую входят инженер по охране труда и представитель вышестоящей организации. В данном случае проверяется наличие и грамотное применение средств защиты работниками, соблюдение всех законов и нормативов ТК РФ работодателями, выполнение всех мероприятий, контролирующих безопасность рабочих, выполнение планов по совершенствованию условий труда, проведение аттестации рабочих мест, эффективность проведения обучающих курсов для работников, санитарно-гигиеническое состояние помещений и спецодежды» [15].

Одна из самых эффективных форм проверки состояния охраны труда на предприятиях – трехступенчатый контроль.

«Первая ступень. Проверка проводится руководителем данного вида работ (бригадиром, мастером, начальником участка) ежедневно или ежесменно в начале рабочего дня, а в некоторых случаях и в течение всей смены» [15].

«Проверяется состояние рабочих мест, исправность технического оснащения, вентиляции, освещения, состояние помещения, наличие средств тушения пожара и других средств безопасности. При выявлении каких-либо недостатков намечаются мероприятия по их устранению. Если устранить все неполадки собственными силами невозможно, руководитель отдела

сообщает о существующих проблемах вышестоящему начальнику и просит принять должные меры» [15].

«Вторая ступень. Проверка осуществляется руководителем подразделения (начальником цеха, старшим мастером, инженером) не реже 1 – 2 раз в месяц при участии уполномоченных лиц по охране труда. В ходе проверки выявляется, выполняются ли мероприятия по устранению неполадок, которые были найдены во время контроля «первой ступени». Также проверяется исправность оборудования, автомобилей, выявляется наличие несчастных случаев и проверяется работа по их предотвращению» [15].

«Третья ступень. Проверка проводится не реже 1 раза в квартал специальной комиссией, в которую входят руководитель предприятия и представители вышестоящих организаций. Также в этом мероприятии могут принимать участие заместители директора, главный инженер, представители профсоюза, технологи и другие ответственные за охрану труда лица. Проверка «третьей ступени» касается всех производственных подразделений предприятия. Комиссия проверяет выполнение мероприятий, намеченных во время контроля первого и второго уровня, соблюдение всех законов ТК РФ и прочих нормативов, состояние зданий и помещений, в которых работают люди, планы по совершенствованию условий труда» [15].

«По окончании контрольных мероприятий на предприятии все замечания заносятся в «Журнал проверки» и составляется специальный акт. В нем указываются наименование учреждения, члены проверяющей комиссии, все выявленные нарушения (если есть). Затем этот акт с результатами проверки передается руководителю организации» [15].

«Результаты обсуждаются в недельный срок на совещании у директора предприятия при участии всех руководителей отделов, а также представителей профсоюзов. Здесь анализируются все выявленные недочеты и нарушения, намечаются методы и сроки исправления этих ошибок, назначаются ответственные за данные мероприятия лица. После устранения

всех погрешностей в «Журнал проверки» вносятся данные руководителей подразделений, которые при проведении следующих мероприятий по контролю охраны труда назначаются ответственными за корректировку недостатков на производстве» [15].

Программы по охране труда и технике безопасности. Для создания, эффективной системы охраны труда, организация должна: создать систему управления охраной труда; обеспечивать внедрение, функционирование и последовательное совершенствование системы управления охраной труда; проводить сертификацию системы управления охраной труда; проводить самооценку и самодекларацию соответствия функционирующей системы управления охраной труда требованиям охраны труда и стандарта ГОСТ Р 12.0.006-2002 «Общие требования к системе управления охраной труда в организации».

При создании СУОТ необходимо:

- определять законы и иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, распространяющиеся на деятельность организации;
- выявлять опасные и вредные производственные факторы и соответствующие им риски, связанные с прошлыми, настоящими или планируемыми видами деятельности организации;
- определять политику организации в области охраны труда;
- определять цели и задачи в области охраны труда, устанавливать приоритеты;
- разрабатывать организационную схему и программу для реализации политики и достижений ее целей, выполнения поставленных задач [17].

При этом, система управления охраной труда должна предусматривать: планирование показателей условий и охраны труда; контроль плановых показателей; возможность осуществления корректирующих и предупредительных действий; внутренний аудит системы управления

охраной труда и анализ ее функционирования, с тем чтобы обеспечивать соответствие этой системы принятой политике и ее последовательное совершенствование; возможность адаптации к изменяющимся обстоятельствам; возможность интеграции в общую систему управления (менеджмента) организации в виде отдельной подсистемы.

Вывод по разделу

В первом разделе магистерской диссертации раскрывается теоретические аспекты проведения контрольных процедур в организациях малого и среднего бизнеса в области охраны труда.

В первом разделе так же приводится нормативно-правовое регулирование контрольных процедур в организациях малого и среднего бизнеса в области охраны труда в РФ.

В первом разделе так же исследуются методики проведения контрольных процедур в организациях малого и среднего бизнеса в области охраны труда. Методики включают в себя такие мероприятия как: специальную оценку условий труда, проведение внутренних аудитов по состоянию охраны труда в организации, графики и планирование этих аудитов, разработку локальных нормативных актов в области проведения контрольных процедур.

В соответствии с размером и характером деятельности организации документация системы управления охраной труда должна быть разработана и предоставлена всем членам организации, чтобы руководство и работники полностью понимали свои соответствующие обязанности и ответственность и то, как в организации осуществляется управление охраной труда.

2 Анализ системы управления охраной труда в организации на примере АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти»

2.1 Организационно-экономическая характеристика АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти»

Исследуемое предприятие – акционерное общество «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти и газа»

Институт основан в 1986 году. Осуществляет современную проектную и научно-исследовательскую работу «от и до», включая концептуальные проекты, проработку многовариантных решений, авторский надзор. Лабораторный комплекс оснащен новейшим и классическим оборудованием для исследования керна и флюидов, грунтов, буровых и тампонажных растворов, мониторинга природной среды. В «ТомскНИПИнефть» трудится более 1069 специалистов высокой квалификации [21].

АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти и газа» занимается геолого-геофизическими исследованиями перспективных и нефтегазовых месторождений, разведкой, подготовкой перспективных объектов к разработке, разработкой нефтегазовых месторождений, бурением, заканчиванием и эксплуатацией скважин, нефтехимическим и нефтеперерабатывающим инжинирингом, нефтегазовым отраслевыми экономическими и управленческими исследованиями, подготовка краткосрочных стратегий разработки месторождений, охрана окружающей среды, переработка [21].

В составе института работает более 80 лабораторий и отделов, занимающихся исследованиями, проектированием и инжинирингом. Штат института насчитывает более 1800 сотрудников, что позволяет реализовывать крупные проекты. О научном потенциале института свидетельствуют его сотрудники из 24 докторов наук и 110 кандидатов наук,

а большинство исследований мирового уровня института подтверждено авторскими свидетельствами [21].

На счету института более 1200 изобретений.

Ведущий институт ПАО «НК «Роснефть» по направлению «Проектирование в разведке и добыче».

«Специализированный институт по направлениям:

- технико-экономическая экспертиза проектирования нефтяных и газовых объектов;
- технологии обустройства нефтяных месторождений бизнес блока «РиД»;
- технологии обустройства газовых, газоконденсатных и нефтегазовых месторождений бизнес блоков «РиД» и «Газ»;
- автоматизация и телемеханизация;
- технологии ГИС автоматизации и обработка пространственных данных;
- прикладное ПО в области проектирования объектов НГД» [21].

Блок технологического развития.

Отдел развития прикладного ПО в проектно-изыскательских работах.

«20 специалистов:

- Backend-разработчики (.NET, Python);
- FrontEnd-разработчики (Vue.js, Angular);
- архитекторы БД;
- системные аналитики;
- тестировщики;
- DevOps-специалисты» [21].

«Круг решаемых задач:

- разработка средств автоматизации бизнес-процессов блока ПИР института;

- проектирование и реализация информационных систем по заказу корпоративных институтов;
- участие во внедрении коммерческих информационных систем» [21].

«Отдел САПР.

12 специалистов:

- специалисты техподдержки
- бизнес аналитики
- BackEnd-разработчики (.NET);
- FrontEnd-разработчики (Vue.js, Angular);
- разработчики под AutoCAD\nanoCAD\MS Office» [21].

«Круг решаемых задач:

- техническая поддержка блока ПИР института;
- внедрения коммерческого ПО в подразделения института;
- разработка средств автоматизации бизнес-процессов блока ПИР института» [12].

«Приложения, реализованные в 2021 году:

- программный модуль «Система Инженерных Расчетов», база знаний алгоритмов, применяемых профильными специалистами в повседневной работе.
- ИС «Экспертная система выбора материального исполнения трубопроводов»
- ИС «Проверка заказных спецификаций»
- ИС «Вовлечение свободных и неликвидных запасов»
- приложение «Акустический расчет»
- приложение «Расчет толщины стенки трубопровода»
- приложение «Расчет параметров горизонтальных факельных установок»
- программный модуль «Расчет регулирующих клапанов»

- развитие ИС «Экспертная система выбора материального исполнения трубопроводов» Разработка программного модуля «Расчет характеристик системы пожаротушения резервуарных парков».
- создание базы данных структурных схем охранной и пожарной сигнализаций.
- разработка утилиты «Расчет параметров ограждений шламовых амбаров».
- развитие ИС «Вовлечение свободных и неликвидных запасов» .
- разработка приложения «Выбор мощности и количества трансформаторных подстанций кустовых площадок».
- разработка приложения «Автоматизированное формирование схем организации системы контроля и управления доступом».
- разработка роботов для автоматизации рутинных операций, производимых пользователями.
- технологии: ASP.NET, Vue.js, C#, WPF, Mahapps, MVVM, MS SQL, C#, AutoCAD / nanoCad., Windows Forms, Python, uiPath» [21].

«Примеры реализованных приложений:

- программный модуль «Штамп+», надстройка под AutoCAD\nanoCAD для автоматизации выпуска и оформления чертежей;
- набор программ для сметного отдела «ТНИПИ Сметы» для автоматизации форматирования документов;
- ИС «Шаблон+». Разработка текстовых документов в многопользовательской среде;
- программный модуль «ВЛ-проект» надстройка под AutoCAD\nanoCAD для автоматизации проектирования ВЛ;

- программный модуль «ТНИПИ-ОГП» для автоматизации формирования балансовой ведомости, ведомости объемов работ и спецификации;
- приложение «ТНИПИ_ГТМ» для автоматизации формирования комплектов по геотехническому мониторингу» [21].

На рисунке 1 изображено АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти».



Рисунок 1 – АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти»

Высокий научный потенциал института и богатый опыт, накопленный за многие годы, позволили организации решать сложные научные и инженерно-технические задачи комплексного освоения геологически сложных нефтяных месторождений [21].

Научные исследования физико-химических свойств нефти, газа, воды, керна, пригодности деэмульгаторов, измерение свойств буровых растворов и другие исследования проводятся на современных сертифицированных приборах и лабораторных установках, соответствующих мировым стандартам.

Институт обладает большим парком современной компьютерной техники и проблемно-ориентированного программного обеспечения.

Информационная база, которую институт собирал на протяжении долгих лет, является его достоянием.

Научно-техническая библиотека института насчитывает более 80 тысяч книг, 110 тысяч научно-технических журналов и других изданий.

Институт имеет лицензии на выполнение более 50 видов проектно-изыскательских работ на территории Азербайджанской Республики.

Система менеджмента качества проекта и Система менеджмента качества научно-исследовательских работ института в соответствии с ISO 9001:2008.

2.2 Оценка системы организации охраны труда и проведения контрольных процедур АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти»

Закон о труде действует как инструмент расширения прав и возможностей работников , а также их защиты . Он регулирует индивидуальные и коллективные трудовые отношения. Другое соответствующее законодательство включает Конституционный закон, Гражданский кодекс, Уголовный кодекс, а также наднациональные конвенции МОТ.

Трудовое право направлено на исправление дисбаланса сил между работником и работодателем; не допускать работодателя к увольнению работника без уважительной причины; установить и сохранить процессы,

посредством которых работники признаются «равноправными» партнерами в переговорах об условиях их труда и т. д.

Трудовое законодательство направлено на то, чтобы предотвратить гонку уступок, налагая ограничения на свободу партнеров по контракту заключать контракты на любых условиях, которые они пожелают, и устанавливая минимальные стандарты в отношении безопасности и оплаты труда.

Трудовое законодательство также регулирует рынок труда: страна может принять решение о принятии законодательства, устанавливающего максимальные или минимальные пределы заработной платы или рабочего времени, либо на национальном уровне, либо в определенных секторах или отраслях.

Рассмотрим общую характеристику и анализ условий труда на предприятии АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти» а именно: пожарная безопасность, освещенность, вентиляция и водоснабжение, промышленный шум и пыль, электробезопасность, санитарно-бытовые условия.

«Система управления охраной труда (далее – СУОТ) представляет собой совокупность процедур и документов, которые регламентируют политику и цели охраны труда на предприятии, в том числе, должностные (функциональные) обязанности всех руководителей и специалистов. Работодатели должны создавать и обеспечивать функционирование СУОТ независимо от размера организации» [22].

«СУОТ нужна для снижения или исключения риска несчастных случаев и аварий, приводящих к серьезным последствиям для работников и предприятия в целом. Она позволяет:

- контролировать опасные производственные факторы;
- управлять производственными рисками;
- предотвращать инциденты, аварии, нештатные ситуации;
- минимизировать ущерб предприятия от неправильной работы;

– создать интегрированную систему менеджмента» [22].

Модель системы управления охраной труда, построенная на принципе постоянного улучшения представлены на рисунке 2.



Рисунок 2 – Блок-схема «Система управления охраной труда в организации»

В компании действует система мотивации сотрудников к безопасной

работе и предотвращения несчастных случаев на производстве. Размер мотивационной части заработной платы менеджера напрямую зависит от количества несчастных случаев на работе в вверенном ему ведомстве.

Обучение сотрудников на знание правил охраны труда и промышленной безопасности осуществляет работодатель [7].

Большое внимание уделяется работе по снижению производственного травматизма [2].

Контроль за соблюдением требований охраны труда производственной деятельности проводится регулярно, а расследование случаев травматизма осуществляется согласно законодательства [10].

«В зависимости от размера, характера и вида деятельности организации следует устанавливать и совершенствовать документацию системы управления охраной труда, которая может содержать:

- политику и цели организации по охране труда;
- распределение ключевых управленческих ролей по охране труда и обязанностей по применению системы управления охраной труда;
- наиболее значительные опасности/риски, вытекающие из деятельности организации, и мероприятия по их предупреждению и снижению;
- положения, процедуры, методики, инструкции или другие внутренние документы, используемые в рамках системы управления охраной труда» [11].

Карта СОУТ – это составная часть (III Раздел) итогового отчета по результатам спецоценки [5].

Является обязательным документом, который должен быть у работодателя на каждое рабочее место. Обеспечивает право работника на информацию об условиях труда и содержит перечень мероприятий, направленных на улучшение условий охраны труда работников [13].

Рассмотрим блок-схемы проведения специальной оценки условий труда в организации.

Блок-схема проведения специальной оценки условий труда в организации представлена на рисунке 3.

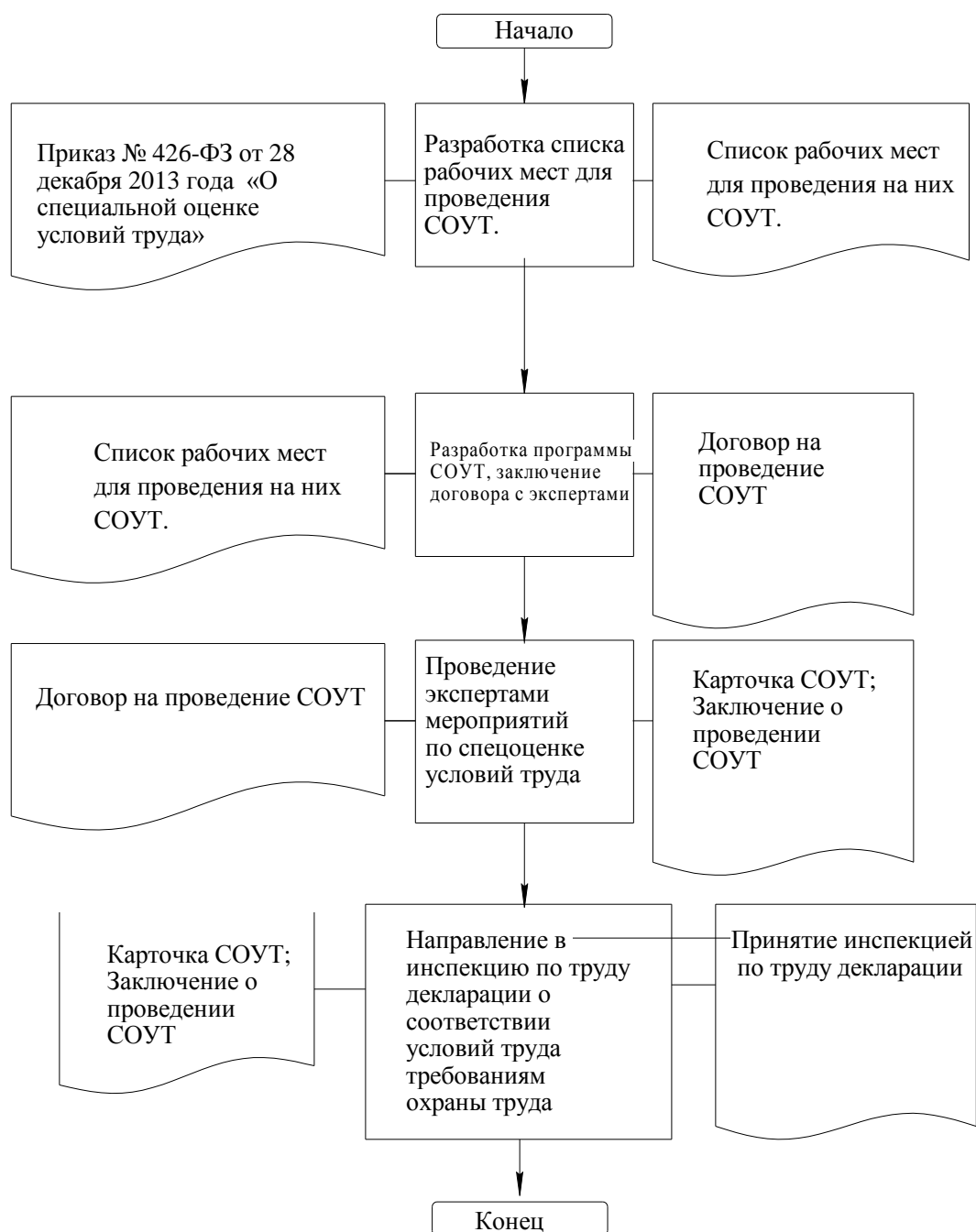


Рисунок 3 – Блок-схема специальной оценка условий труда, оценка уровней профессиональных рисков

«Пожарная безопасность организации осуществляется на основании, «Свод правил. Системы противопожарной защиты. Перечень зданий, сооружений, помещений и оборудования, подлежащих защите

автоматическими установками пожаротушения и системами пожарной сигнализации» [8].

«Требований пожарной безопасности» (утв. Приказом МЧС России от 20.07.2020 № 539), ГОСТ 12.1.004-91. «Пожарная безопасность. Общие требования» и предусматривает проведение следующих противопожарных мероприятий: внутри здания созданы посты, оборудованные противопожарным инвентарем (ящики с песком, лопаты, ведра, огнетушители ОП-5), предусмотрен внутренний противопожарный водопровод, рассчитанный на высокое давление. С рабочим персоналом предприятия проводится противопожарный инструктаж» [4, 8].

«АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти» нормированных параметров микроклимата и нормированных концентраций вредных веществ, осуществляется в соответствии с ГОСТ 12.1.005-88 «Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны». Стандарт содержит общие требования к методам измерения и контроля показателей микроклимата и концентраций вредных веществ» [14].

«Для обеспечения оптимальных параметров микроклимата в АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти» осуществляется следующая система мероприятий: в холодное время подогрев воздуха осуществляется при помощи отопления и калориферов; для обеспечения нормальных концентраций вредных веществ и чистоты воздушной среды загрязненный воздух отсасывается при помощи механической местной вытяжной вентиляции; для нормализации микроклимата, кроме перечисленных методов, способствует организованный воздухообмен помещения с окружающей средой, он осуществляется при помощи проветривания через окна, двери» [14].

Отопление, вентиляция и кондиционирование в АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти» осуществляется на основании СНиП 41-01-2003. Строительные нормы и правила РФ.

«Отопление, вентиляция и кондиционирование». (приняты постановлением Госстроя РФ от 26 июня 2003 г. № 115. Введен 1 января 2004 г.) [9].

Однако, система вентиляции на предприятии давно не обновлялась, так как часть вентиляционных систем находится не рабочем состоянии.

«Водоснабжение питьевой и технической водой осуществляется по отдельным трубопроводам, предприятие не оборудовано питьевыми установками» [14].

АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти» предусмотрено совмещенное освещение, то есть освещение при котором недостаточное естественное освещение дополняется искусственным. Естественное освещение осуществляется через оконные проемы и аэрационные фонари. Искусственное освещение осуществляется светильниками типа ГсР-250, ГсР-400, ГсР-700, ГсР-1000 и лампами ДРЛ.

«Данный тип светильника без рассеивателя, светораспределение прямое. Светильники расположены в три ряда вдоль длины пролета. При необходимости на рабочих местах используют светильники местного освещения. Для предотвращения затемнения рабочих мест мостовыми кранами, предусмотрено дополнительное подкрановое освещение светильниками, подвешенными к фермам кранов. Над столами ОТК установлено дополнительное освещение лампами дневного света на высоте не менее 2,5 м» [15].

«Помимо указанного освещения предусмотрено аварийное освещение, имеющее независимый источник питания и включающейся автоматически. Это освещение создают в местах, требующих обслуживания при аварийном режиме» [15].

«Освещенность должна быть не менее 10 % от рабочего освещения. Данное освещение устанавливают в производственных и непромышленных помещениях (лестницы, основные проходы), где одновременно могут находиться более 100 человек, для обеспечения благоприятной видимости при эвакуации рабочих и служащих» [4].

Однако, несмотря на то, что система освещения на предприятии АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти» организована должным образом, новые электролампы и модернизация текущих ламп давно не обновлялась.

Это в свою очередь создает некоторые проблемы, которые влияют на снижение освещенности помещений АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти» .

«Для защиты человека от поражения электрическим током в АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти» используют заземление и зануление оборудования, ГОСТ 12.1.030-81. Чтобы исключить травмирование электрическим током, рабочие перед началом работы проверяют: наличие и исправность защитного заземления; исправность радиочастотных кабелей; наличие и исправность защитных крышек и кожухов; исправность кнопок, выключателей и блокировок. Во время работы стана запрещается открывать двери электрических шкафов, пультов управления, а так же прикасаться к токоведущим частям индуктора. Пол у пультов управления, высокочастотной установки должен покрыт диэлектрическими ковриками» [4].

«В бытовых помещениях АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти» предусмотрены: гардероб, душевые, санузел, административно-хозяйственные помещения. Площадь гардероба определяется из условия – один двойной шкаф площадью 0,9 м² на человека. Площадь туалетных комнат с табуретом на один унитаз принимается 3 м², но не менее 8 м² на всю туалетную комнату. Расчет административно-конторских помещений осуществляется по нормам 4 м² на одного служащего» [4].

Таким образом, в АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти» соблюдаются санитарно-гигиенические нормы микроклимата на рабочих местах.

Процедуры обеспечения безопасности на рабочем месте – это стандартизированные процессы, которые описывают, как выполнять задачи с минимальным риском для людей, материалов и рабочей среды. Процедуры включают связанные с работой задачи, касающиеся вопросов безопасности, оборудования для обеспечения безопасности и мер предосторожности в рабочей зоне [28].

Организации могут измерить успех своих процедур по охране труда по тому, насколько последовательно они соблюдаются. Таким образом, крайне важно предоставить сотрудникам знания, навыки и инструменты, необходимые им для предотвращения потенциальных опасностей.

При разработке процедур обеспечения безопасности на рабочем месте важно проводить тщательную оценку рисков всех типов потенциальных рисков. Рассмотрим наиболее распространенные типы рисков и связанные с ними процедуры безопасности.

Небезопасные условия делятся на несколько категорий, требующих соблюдения следующих типов процедур безопасности.

Физические опасности – это факторы окружающей среды, которые могут причинить вред работникам, не обязательно касаясь их. Примеры включают давление, радиацию, шум и высоту.

Угрозы безопасности включают оголенные провода, о которые сотрудники могут споткнуться, опасности поражения электрическим током, которые могут привести к поражению их электрическим током, а также любые объекты, контакт с которыми может привести к производственным травмам.

Эргономика. Эргономические опасности – это физические факторы, которые повреждают опорно-двигательный аппарат сотрудников. Примеры включают чрезмерно повторяющиеся движения, неудобные сиденья, которые приводят к плохой осанке, и плохо настроенные рабочие места.

Химические вещества: эта категория включает угрозы, создаваемые опасными веществами, которые могут вызвать серьезные травмы и/или риск

для здоровья. Химическое воздействие может привести к раздражению кожи, слепоте, раздражению дыхательной системы, коррозии и взрывам.

Биологические. Примеры биологических опасностей включают животных, насекомых, бактерии и вирусы, которые могут неблагоприятно повлиять на здоровье сотрудников. Они часто являются результатом плесени, телесных жидкостей, таких как кровь, пыль, паразиты, сточные воды и вредные растения в производственной среде.

Психологические относятся к опасностям, влияющим на психическое здоровье и благополучие сотрудников. Примеры включают насилие на рабочем месте, стресс [27].

Важно учитывать все эти категории при разработке процедур безопасности для защиты сотрудников. Пренебрежение может поставить под угрозу благополучие сотрудников и привести к штрафным и финансовым санкциям для организации.

Вывод по разделу

Таким образом, выше были рассмотрены основные условия труда в АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти», анализ показал, что на сегодняшний день самопроверки состояния охраны труда в организации проводятся, однако не обладают достаточной полнотой и охватом.

Безопасность на рабочем месте стала одним из главных приоритетов для организаций по всему миру. Поскольку безопасные рабочие места также являются продуктивными, работодатели пытаются найти новые способы обеспечить безопасность и здоровье своих удаленных, передовых и офисных сотрудников.

Безопасность работников (также известная как безопасность работников и охрана труда и техника безопасности) относится к обеспечению

безопасной рабочей среды , безопасного оборудования, политики и процедур для обеспечения здоровья и безопасности работников.

Поскольку компании все чаще сталкиваются с растущими затратами на здравоохранение и конкуренцией, комплексные программы охраны здоровья на рабочем месте все шире используются в качестве стратегии воздействия на здоровье и производительность сотрудников и, в свою очередь, на итоговые результаты корпораций.

Комплексные программы охраны здоровья на рабочем месте направлены на охват сотрудников различными способами, включая политику на рабочем месте, льготы, изменения в окружающей среде, а также программы и услуги, доступные для сотрудников, супругов и иждивенцев.

Однако каждая компания и ее сотрудники уникальны, и стратегии, используемые для решения проблемы здоровья сотрудников, будут варьироваться от компании к компании в зависимости от имеющихся ресурсов, потребностей и интересов руководства и сотрудников, а также проблем со здоровьем, которые являются приоритетными. поэтому необходима разработка мероприятий по совершенствованию самопроверок охраны труда АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти».

3 Мероприятия по совершенствованию самопроверок охраны труда АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти»

3.1 Разработка методологии проведения самопроверок состояния охраны труда работников АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти»

Разработаем методологию проведения самопроверок состояния охраны труда работников АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти».

В 2020 году безопасность на рабочем месте стала одной из главных забот многих работодателей. Не только пандемия COVID-19 приводит к увеличению числа заболеваний, но и появление удаленной работы и рассредоточенных рабочих мест затрудняет для работодателей доступ к своим сотрудникам, работающим на переднем крае, и сотрудникам, не работающим на рабочем месте.

Национальное исследование, проведенное The Hartford Financial Services Group, показало, что в 58% семей рабочих есть «член семьи, который получил травму на работе и нуждается в медицинской помощи».

Хотя у организаций есть моральное обязательство обеспечивать безопасные условия труда, небезопасные рабочие места также могут иметь серьезные юридические и финансовые последствия для работодателей.

Безопасность на рабочем месте оказывает значительное влияние на многие ключевые показатели эффективности бизнеса. Другими словами, более безопасная рабочая среда выигрывает от меньшего количества несчастных случаев, что приводит к меньшим затратам на гигиену труда, лучшему удержанию и удовлетворенности сотрудников, меньшему времени простоя сотрудников и меньшему времени на переподготовку.

Сотрудники ценят безопасную рабочую среду, что является признаком того, что их работодатель заботится об их благополучии . Поэтому сотрудники, которые чувствуют себя в безопасности на работе, также более лояльны к своим работодателям и дольше остаются в своих организациях .

С другой стороны, те, кто не чувствует себя в безопасности или пережил несчастный случай на рабочем месте, с гораздо большей вероятностью будут искать новых работодателей.

Сотрудники, которые чувствуют себя в безопасности в своей рабочей среде, также более продуктивны, чем те, кто был травмирован в прошлом и, следовательно, у них развился определенный уровень беспокойства и страха .

Устранение опасностей на рабочем месте позволяет сотрудникам оставаться заинтересованными в своей работе и делать все возможное.

Компании, которые не инвестируют в безопасность на рабочем месте, быстро приобретают репутацию небезопасного работодателя, что оказывает большое влияние на бренд работодателя и усилия по привлечению талантов . Более того, клиенты компании, конкуренты и широкая общественность часто воспринимают такие компании как непрофессиональные.

Как следствие, меньше работников претендует на работу, а наиболее квалифицированные работники часто ищут работу в другом месте.

Рассмотрим некоторые передовые методы обеспечения безопасных условий труда.

Определение всех угроз безопасности на рабочем месте.

Еще до того, как вы начнете составлять свой план обеспечения безопасности на рабочем месте, важно определить и понять все потенциальные источники опасности на рабочем месте.

Выявление этих угроз безопасности и проблем является первым шагом в защите сотрудников на рабочем месте. Некоторые из наиболее распространенных опасностей часто включают эргономику, опасные химические вещества, механические проблемы, шумовое загрязнение,

ограниченную видимость, опасность падения и опасности, связанные с погодой.

Определение политики безопасности и напомните сотрудникам, чтобы они им следовали

После определения всех возможных опасностей на рабочем месте следующим шагом является определение политики и процедур безопасности. Во многих организациях есть справочники по технике безопасности, которыми сотрудники могут пользоваться каждый раз, когда сомневаются.

Целями внедрения системы внутреннего контроля являются:

- обеспечение соблюдения работодателем обязательных требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- формирование инструментов «самооценки» соблюдения работодателями обязательных требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- подтверждение соответствия деятельности работодателя требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение открытости принятия управленческих решений внутри организации работодателя;
- прогнозирование мероприятий по обеспечению соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также планирование мер по их недопущению[18].

Принципы внедрения системы внутреннего контроля:

- законность;
- оперативность;
- эффективность;

- экономичность;
- достоверность;
- объективность;
- профессионализм [24].

Принцип законности внутреннего контроля предполагает четкое следование при проведении мероприятий внутреннего контроля требованиям законодательства и принятым на его основе положениям внутренних организационно-распорядительных документов [25].

Принцип оперативности внутреннего контроля означает, что при помощи мероприятий внутреннего контроля можно своевременно выявить и предотвратить нарушения работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [25].

Принцип эффективности внутреннего контроля заключается в возможности на внутреннем уровне результативно, со знанием специфики работы соответствующей организации проводить мероприятия внутреннего контроля и принимать на их основе взвешенные и оптимальные решения [25].

Принцип экономичности внутреннего контроля означает, что осуществление мероприятий внутреннего контроля и выполнение принятых по его итогам предписаний требует от работодателя гораздо меньших временных, трудовых и материальных ресурсов, чем могут возникнуть по результатам внешнего контроля [25].

Принцип достоверности внутреннего контроля предполагает, что выводы, сделанные в результате осуществления мероприятий внутреннего контроля, основаны на анализе достаточного количества проверяемых фактических данных, позволяющих сделать однозначный вывод о соблюдении (несоблюдении) работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [25].

Принцип объективности внутреннего контроля подразумевает, что выводы мероприятий внутреннего контроля соответствуют реальному состоянию дел на предприятии и могут быть перепроверены [25].

Принцип профессионализма внутреннего контроля заключается в том, что мероприятия внутреннего контроля осуществляют должностные лица (работники) организации работодателя, обладающие достаточным уровнем профессиональной компетенции для проведения анализа соблюдения работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [25].

«Степень воздействия на людей негативных факторов производственной деятельности (в том числе при различного рода авариях, экологических нарушениях) зависит не только от существующих технологий, а в первую очередь от качества систем управления охраной труда. Любая система может считаться эффективно функционирующей лишь в том случае, если обеспечено ее непрерывное совершенствование, достигаемое благодаря постоянному анализу и оценке ее качества. Именно на получение информации для последующего анализа и корректировки системы управления охраной труда (СУОТ) в организации направлен внутренний контроль» [19].

«Следует проводить различие между производственным контролем и контролем по охране труда, надзором в области охраны труда и аудитом систем управления. Аудит направлен на оценку качества и эффективности функционирования СУОТ, а не на поиск конкретных нарушений. Нарушение не должно рассматриваться лишь как отклонение от требований различного рода нормативных документов об охране труда. Любое нарушение – это повод к поиску несоответствия либо в структуре СУОТ, либо в процессе реализации намеченных целей. К осуществлению аудита необходимо привлекать независимых специалистов, которые не несут персональной ответственности за проверяемые участки. Служба аудита может быть включена в состав организации либо нанята для проведения конкретной проверки» [19].

«Заказчиком (потребителем, клиентом) аудита может выступать сама организация (1-я сторона), потребитель продукции и услуг данной организации (2-я сторона) и какая-либо независимая внешняя организация (3-я сторона – акционеры, инвесторы). Для аудита 3-й стороны обычно требуется сертификация. Она проводится уполномоченным органом по сертификации. Сертификация инициируется самой организацией или акционерами (инвесторами), или обеими сторонами одновременно» [19].

«Согласно ГОСТ Р 12.0.006-2002 «Общие требования к управлению охраной труда в организации» объектами внутреннего контроля (внутренней самопроверки) могут быть:

- риски;
- требования законодательных актов и иные требования;
- цели и задачи в области охраны труда;
- планы мероприятий (программы);
- ответственность за соблюдение требований охраны труда;
- обучение и осведомленность персонала в области охраны труда;
- связь и информация между структурными подразделениями и должностными лицами по вопросам охраны труда;
- документация и управление документацией;
- управление операциями (проектирование, технологический процесс, производственное оборудование, эксплуатация);
- готовность к действиям в условиях аварийных ситуаций;
- мониторинг условий и охраны труда, измерение параметров условий труда;
- несоответствия и профилактические действия;
- зарегистрированные данные;
- анализ со стороны руководства;

- степень соответствия конкретных административных, рабочих процедур и рабочих участков, операций (производственных процессов) нормативной документации по охране труда» [16].

Исходя из ГОСТ Р 12.0.006-2002 объекты внутреннего контроля целесообразно подразделить по видам оборудования. Объектом внутреннего контроля будет, к примеру, не просто структура и ответственность, а структура и ответственность в области безопасной эксплуатации грузоподъемных машин [16].

Проводят внутренний контроль адекватности и внутренний контроль соответствия. Внутренний контроль адекватности устанавливает, отвечает ли документация СУОТ требованиям стандарта (ГОСТ Р 12.0.006-2002) [16]. Внутренний контроль соответствия устанавливает, в какой степени требования этих документов понятны и соблюдаются персоналом.

Оперативный (внеплановый) внутренний контроль проводят специалисты службы охраны труда в организации при установлении недопустимых фактов. Его основная цель – сбор данных для оперативного принятия корректирующих мер. Инициаторами данного вида аудита могут быть начальник службы охраны труда или соответствующий менеджер (руководитель группы проверяющих) [20].

Целевая внутренняя самопроверка по сути аналогична оперативному контролю, но проводится согласно утвержденному плану и своей основной целью имеет сбор информации об одном из объектов проверки. Такая проверка включают в планы работы группы, которые утверждает руководитель службы охраны труда, и в обязательном порядке рассылают во все подразделения организации [20].

Комплексный внутренний контроль проводится по всем возможным объектам внутреннего контроля и четко по графику, который разрабатывается в службе охраны труда, утверждается руководителем организации до начала следующего года и направляется руководителям структурных подразделений.

Цель разрабатываемой методологии – представить новую меру эффективной организационной политики, программ и практик на рабочем месте, которая фокусируется на условиях труда, а также на организационных факторах безопасности, здоровья и благополучия работников: Комплексная самопроверка охраны труда [26].

Данная самопроверка состоит из двух больших блоков – проверкой уполномоченных лиц (комплексная оценка состояния охраны труда) и субъективной оценкой самих работников (комплексная оценка безопасности и здоровья на рабочем месте). Данная самопроверка позволяет охватить весь спектр проблем – внутренних и внешних. Рассмотрим подробнее сначала комплексную оценку безопасности и здоровья на рабочем месте.

За основу была взята английская система оценки Workplace Integrated Safety and Health (WISH) Assessment – Комплексная оценка безопасности и здоровья на рабочем месте (WISH) [31].

Целью оценки WISH является оценка степени, в которой на рабочих местах применяются эффективные комплексные подходы к защите и укреплению здоровья, безопасности и благополучия работников. Политики, программы и методы, охватываемые этими подходами, включают в себя как меры, направленные на предотвращение производственных травм и заболеваний, так и меры, направленные на улучшение общего состояния здоровья и благополучия сотрудников [31].

Условия труда, занимающие центральное место в модели как основные детерминанты здоровья и безопасности работников, охватывают физическую среду и организацию работы (т. е. психосоциальные факторы, структуру работы и требования, климат в области охраны здоровья и безопасности). Модель подчеркивает потенциальное взаимодействие между системами, направляя исследование общих эффектов физической среды и организации работы. Условия труда служат путем от характеристик предприятия и рабочей силы и эффективных политик, программ и практик к результатам в области безопасности и здоровья работников, а также к более ближайшим результатам,

таким как поведение, связанное со здоровьем. Эффективная политика, программы и практика могут также способствовать улучшению результатов предприятия, таких как текучесть кадров и затраты на здравоохранение. Циклы обратной связи подчеркивают сложность системы взаимосвязей в нескольких измерениях и подчеркивают потенциальную синергию эффектов вмешательства [31].

Как и индикаторы интеграции, эта оценка предназначена для проведения на организационном уровне представителями работодателей, такими как директора по персоналу, безопасности труда или здоровью сотрудников. Эти представители, вероятно, будут осведомлены об организационных приоритетах, а также о политике, программах и методах, связанных с безопасностью и гигиеной труда. Более того, эти представители имеют возможность влиять на культурную и структурную перестройку, необходимую для интегрированных подходов. Эти организационные оценки все чаще используются разработчиками политики, организационным руководством и комитетами по охране труда и технике безопасности для определения целей и принятия решений. Организационные оценки, такие как эта, могут дополнительно дополнять опросы работников, которые могут эффективно фиксировать методы работы сотрудников, а также их восприятие условий труда [31].

Оценка WISH отличается от индикаторов интеграции двумя важными аспектами: она включает повышенное внимание к центральной роли условий труда, и она расширяет оценку передовых системных подходов, включая более широкое определение защиты и обеспечения безопасности, здоровья и благополучия работников.

Оценку WISH разработали исследователи из Центра труда, здоровья и благополучия Гарвардской школы имени Чана, Центра передового опыта TWH, представляющего несколько учреждений в районе Бостона. Этот инструмент измеряет реализацию на рабочем месте политик, программ и практик, которые защищают и способствуют безопасности, здоровью и благополучию работников. Соответственно, предполагаемые респонденты являются

представителями организаций, которые осведомлены о существующих политиках, программах и методах работы на рабочих местах, например, руководители малых предприятий или директора отделов кадров или безопасности. Разработка WISH Assessment опиралась на итеративный процесс, включающий модифицированный метод Дельфи, обширные обзоры литературы и систематическое когнитивное тестирование [31].

Концептуальная модель Центра и связанная с ней литература послужили основой для разработки оценки WISH. В качестве отправной точки мы использовали конструкции и связанные с ними показатели, включенные в опубликованный Центром и проверенный инструмент. Индикаторы интеграции. Основываясь на обширном обзоре литературы, мы расширили и пересмотрели конструкции, захваченные инструментом, с четырех до семи. Затем мы рассмотрели эти конструкции и их определения, используя итеративный модифицированный процесс Delphi с группой экспертов, включая исследователей из Центра. Мы рассмотрели литературу, чтобы определить существующие элементы для этих и подобных конструкций, отдавая приоритет включению проверенных мер, где это возможно. Чтобы обеспечить достоверность содержания и адекватный охват атрибутов для каждой конструкции, мы рассмотрели рабочие проекты инструмента с внешним консультативным советом Центра, а также с членами других центров передового опыта Центра. В результате неоднократных обсуждений, последовательного обзора и пересмотра на шести встречах в течение десяти месяцев члены Центра достигли консенсуса в отношении набора основных областей и связанных с ними мер. Рабочий проект инструмента был дополнительно рассмотрен методистом опроса и подготовлен для когнитивного тестирования [31].

В ходе оценки оцениваются шесть основных элементов, определенных в качестве центральных для передовой практики защиты и обеспечения безопасности, здоровья и благополучия работников: приверженность руководства; участие; политика, программы и практика, способствующие

созданию благоприятных условий труда; всеобъемлющие и совместные стратегии; соблюдение федеральных и государственных правил и этических норм; и изменения на основе данных.

Участники были отобраны с использованием целенаправленной выборки для обеспечения разнообразия по отраслям и организационным ролям, и в нее вошли директора по персоналу, гигиене труда, безопасности и аналогичные должности в больницах (n = 9), управление рисками (n = 2), технологии (n = 2), транспорт (n = 2), общественный центр здравоохранения (n = 1), производство (n = 1), лабораторные исследования и разработки (n = 1) и реагирование на чрезвычайные ситуации (n = 1). Участники были определены через Центр работы, здоровья и благополучия, и среди них были слушатели курсов повышения квалификации и бывшие сотрудники других проектов. Новые участники были включены в последующие раунды тестирования, чтобы гарантировать, что изменения в пунктах каждого раунда адекватно учитывают ограничения, и что пункты правильно и единообразно интерпретируются респондентами [30].

После каждого раунда обратная связь суммировалась по пунктам. Отзывы участников использовались, чтобы определить, нуждается ли формулировка вопроса в изменении. Каждый элемент сначала рассматривался сам по себе, а затем оценивался с точки зрения его пригодности для измерения конструкции. Методолог опроса внес предложенные изменения, которые затем были рассмотрены и обсуждены группой авторов и интервьюерами, чтобы убедиться, что они сохранили основное внимание к конструкции. Мы пересматривали пункты, когда участники находили терминологию неясной или когда ответы участников не соответствовали предполагаемой конструкции. Элемент был удален, если он был признан избыточным или неадекватно отображался на предполагаемой конструкции, и его удаление не ставило под угрозу достоверность содержимого. Мы проанализировали данные по отрасли, а также оценили ответы, характерные для больничной отрасли, в которую было включено большинство респондентов.

Были определены шесть основных концепций, которые являются ключевыми в передовых методах защиты и обеспечения безопасности, здоровья и благополучия работников с помощью процесса Delphi и обзора литературы [29].

В соответствии с Показателями интеграции, эта оценка была разработана таким образом, чтобы на нее отвечал один или несколько человек в организации, которые, вероятно, знакомы с политикой, программами и практиками организации, связанными с безопасностью, здоровьем и благополучием работников.

Данный опросник представлен в приложении Б.

Расшивруем блоки из данного опросника.

Обязательства руководства или приверженность руководства, определяемые как: «лидерство делает безопасность, здоровье и благополучие работников явным приоритетом для всей организации. Они способствуют подотчетности и предоставляют необходимые ресурсы и среду для создания позитивных условий работы».

Эта конструкция была включена в наши индикаторы интеграции; элементы оценки WISH были адаптированы из этого предыдущего измерения, а также из других источников.

Организационное лидерство было связано с рядом результатов в области безопасности, здоровья и благополучия работников, включая организационный климат безопасности, благополучие, связанное с работой, травм на рабочем месте, и поведение в отношении здоровья.

Этот элемент признает, что высшее руководство несет полную ответственность за установление приоритетов, которые определяют безопасность и здоровье работников и рабочих площадок как часть видения и миссии организации. Руководящие роли включают предоставление ресурсов, необходимых для внедрения передового опыта, связанного с безопасностью, здоровьем и благополучием работников; установление ответственности за реализацию соответствующих политик и практик; и эффективное

информирование об этих приоритетах по официальным и неофициальным каналам.

Участие , определяемое как: «заинтересованные стороны на всех уровнях организации, включая профсоюзы или другие организации работников, если они присутствуют, помогают планировать и осуществлять усилия по защите и укреплению безопасности и здоровья работников». Во многих организациях есть механизмы для вовлечения сотрудников и менеджеров в процесс принятия решений и планирования.

Эти механизмы могут использоваться при планировании и реализации интегрированных политик и программ, например, через совместные рабочие и административные комитеты, которые объединяют усилия для защиты и обеспечения безопасности, здоровья и благополучия работников. Участие сотрудников в принятии решений способствует более широкой организационной культуре здоровья, безопасности и благополучия. Участие также включает поощрение сотрудников к выявлению и сообщению об угрозах безопасности и здоровью, не опасаясь возмездия и ожидая, что их проблемы будут решены.

Политики, программы и практики, способствующие созданию благоприятных условий труда , определяемые как: «организация повышает безопасность, здоровье и благополучие работников с помощью политик и практик, улучшающих условия труда». Эти политики, программы и практика занимают центральное место в концептуальной модели системы охраны труда.

Элементы включают показатели физической рабочей среды и организации работы (то есть психосоциальные факторы, рабочие задачи, требования и ресурсы) и взяты из нескольких источников.

Внимание к условиям труда основано на принципах предотвращения, сформулированных в иерархической структуре контроля, которая применяется в организации.

Устранение или уменьшение признанных опасностей, будь то в физической рабочей среде или в организационной среде, обеспечивает

наиболее эффективные средства снижения подверженности потенциальным опасностям на рабочем месте. Политика и процессы по защите работников от физических опасностей включают регулярные проверки рабочей среды с наличием механизмов для устранения выявленных опасностей, а также политику, поддерживающую безопасное и здоровое поведение, например политику борьбы против табака.

Поддерживающая организация труда включает в себя меры защиты от напряжения на работе, перегрузки, а также поддержку работников, когда они соблюдают баланс между работой и личной жизнью, возвращаются на работу после болезни или травмы и берут предусмотренные перерывы, включая перерывы на обед, а также больничные и отпуска.

Комплексные и совместные стратегии, определяемые как: «сотрудники со всей организации работают вместе над разработкой комплексных инициатив в области охраны труда и техники безопасности». Показатели были адаптированы из Показателей интеграции исследователей WISH-модели.

Хотя усилия по защите и укреплению безопасности и здоровья работников традиционно функционировали независимо друг от друга, эта концепция признает преимущества, получаемые от сотрудничества между отделами внутри организации для защиты и укрепления безопасности и здоровья работников, как посредством политики в отношении рабочей среды, так и посредством обучения работников. Эти усилия находят отражение в выборе субподрядчиков и поставщиков с учетом их влияния на условия труда.

Соблюдение нормативно-правовых документов определяется как: «организация придерживается федеральных и государственных правил, а также этических норм, которые способствуют безопасности, здоровью и благополучию работников». Важность этой конструкции была признана несколькими организациями, чей вклад и показатели были включены в показатели.

Работодатели обязаны по закону обеспечивать безопасную и здоровую рабочую среду. Также существует значительное соглашение о том, что любая

система, включающая показатели здоровья и безопасности, должна включать гарантии конфиденциальности и неприкосновенности частной жизни сотрудников.

Изменения, управляемые данными, определяются как: «регулярная оценка определяет приоритеты организации, принятие решений и постоянное улучшение инициатив в области безопасности, здоровья и благополучия работников». Включение показателей здоровья в корпоративную отчетность подчеркивает важность здоровья и безопасности работников как приоритета бизнеса. Обратная связь с руководством, основанная на оценке и мониторинге интегрированных программ, политик и практик, может стать основой для постоянного улучшения качества. Интегрированная система, которая сообщает о результатах, связанных как с гигиеной труда, так и с поведением в отношении здоровья, а также другими показателями здоровья и благополучия, может указывать на общие коренные причины в условиях работы. 1 , 14

«Официальный отчет должен быть представлен не позднее чем через 1 неделю по завершении аудита. На титульном листе записывают название отчета (и название проверяющей организации), ставят дату и приводят список рассылки» [20].

«В официальный аудиторский отчет не следует включать:

- конфиденциальную информацию;
- субъективные мнения;
- эмоциональные или спорные утверждения;
- любые рекомендации, если они не затребованы заказчиком;
- сведения о недостатках, которые устранялись по ходу аудита» [20].

Фотрма отчета о проведении внутреннего контроля (внутренней самопроверки) представлена в приложении А.

«Материалы каждого аудита комплектуются в специальном реестре под регистрационным номером. В состав реестра включаются:

- план (программа) и график проведения аудита;

- письменное уведомление об аудите;
- итоговый аудиторский отчет;
- заполненные контрольные листы;
- копии планов корректирующих действий» [20].

Предлагается методология проведения самопроверок состояния охраны труда работников АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти» на основе методики Комплексной системы охраны труда (КСОТ), успешно внедренной в некоторых организациях.











По комплексной системе проверки охраны труда устанавливается следующая периодичность контроля: ежедневная (ежесменная), ежемесячная, ежеквартальная (рисунок 4).



Рисунок 4 – Структура комплексной системы проверки охраны труда

Для определения рисков определенных профессий или видов работ используется визуализированная карта рисков (Таблица 1).

Таблица 1 – Пример визуализированной карты риска

Описание опасных ситуаций (причина риска)	Риски (последствия несоблюдения правил безопасности)		Класс риска (без защитных факторов)	Существующие средства предупреждения	Средства защиты, СИЗ		Класс риска
Работа в условиях низких температур		Возможность переохлаждения, ухудшение самочувствия, простудные заболевания	Д	Использование спецодежды, технологические перерывы в помещениях для обогрева	спецодежда		
Шум		Заболевание органов слуха	С	Использование СИЗ, соблюдение регламентированных перерывов	наушники		Д
Движущиеся транспортные средства, механизмы		Возможность наезда, получение травмы	В	Инструктаж, обучение, дополнительная бдительность			Д
Загроможденность проходов		Препятствие при эвакуации, падение и получение травмы	В	Складирование в соответствии с утвержденной планировкой	Спецобувь		Д
Погрузо-разгрузочные работы		Возможность заболевания, получение травмы	В	Инструктаж, обучение, соблюдение режима труда и отдыха.			Д

«В соответствии с ней для каждой профессии разрабатывается расчет рисков и определялись все опасные, влияющие на работника, факторы. По каждому из них вырабатываются меры по предотвращению несчастных случаев. Определяется также тяжесть, вероятность возможной травмы и коэффициент предотвращения случая при использовании средств защиты» [7]

Так же разрабатывается карта СОУТ на основании таких карт.

3.2 Реализация методики проведения самопроверки состояния охраны труда работников АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти»

Разработаем реализацию методики проведения самопроверки состояния охраны труда работников АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти». Она состоит из двух частей – проверку назначенным лицом (аудиторами) по системе КСОТ-П и составлению отчета по формуляру из приложения А и опроса работников предприятия из приложения Б.

Так же по системе КСОТ-П предлагается внедрение «креста безопасности»

При выполнении ежедневного (ежесменного) контроля одна ячейка заполняется соответствующим цветом для визуального отражения результатов проверки в виде проверок каждую смену.

«При проведении ежедневного (всесменного) контроля в начале рабочего дня (смены) задайте следующие вопросы:

- устранение нарушений, выявленных в ходе предыдущих проверок;
- работник не имеет признаков алкоголизма и других противопоказаний к выполнению (визуально) поставленных задач;
- сотрудник имеет действующее удостоверение;
- надлежащее оформление нарядов-допусков и иных документов на выполнение работ, связанных с повышенным риском;
- наличие и исправность спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- наличие исправных инструментов, устройств и средств связи, необходимых для работы;
- исправность технологического оборудования, подъемно-транспортных машин и других машин и механизмов;

- исправность коллективных средств защиты: наличие средств защиты, защиты и техники безопасности, исправность вентиляционных и осветительных установок;
- состояние рабочего места, надлежащее хранение материалов, заготовок и приспособлений, состояние служебных путей и технических коридоров и проездов;
- наличие первичных средств пожаротушения» [13].

Формы оценки могут быть окрашены в красный, желтый, зеленый, оранжевый или синий цвет в зависимости от выявленных нарушений.

Красный – ОПАСНОСТЬ – травма работника; появление на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения.

Оранжевый – ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ – менее серьезный, чем красный, с неровностями, которые могут привести к травме. Например, шесть факторов риска обозначаются этим цветом. отсутствие защиты, средств индивидуальной защиты; работа на неисправном оборудовании; неудовлетворительное содержание служебных транзитных путей.

Желтый – ВНИМАНИЕ – нарушение работниками правил охраны труда. У работника нет соответствующего удостоверения. отсутствие первичных средств пожаротушения; несоответствие уровня освещения на рабочем месте.

Синий – наличие микротравмы;

Зеленый цвет – нарушений нет.

Пример формы ежедневной проверки, визуализированной пятью цветами, показан на рисунке 5, а на рисунок 6 приведен список несоответствий для ежедневного (всесменного) контроля [4]

«Основные преимущества ежедневного контроля – это визуализация положения дел с охраной труда, вовлечение в процесс всех работников подразделения, выработка поведенческих навыков по выявлению несоответствий» [3]

Образец						
месяц, год						
		1	2	3		
		4	5	6		
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
		28	29	30		
		31				

Опасность	Внимание
Предупреждение	Отсутствие нарушений
Микротравмы	

Рисунок 5 – Пример возможного креста безопасности

Ведомость несоответствий					
Дата, время проверки	ФИО лица, выявившего нарушение	Выявленное нарушение	ФИО нарушителя	Принятые оперативные меры	Отметка о выполнении
01.04.20_г. 8 час.05 мин.	Мастер ФИО	Допуск к работе без прохождения проверки знаний по ОТ	ФИО	Направить работника на очередную проверку знаний	выполнено 01.04.20_г.
03.04.20_г. 15час.20 мин.	Уполномоченный по ОТ ФИО	Небольшой порез пальца у плотника Попова	ФИО	Оказание первой помощи. Применение СИЗ	выполнено 09.04._г.
06.04.20_г. 14час.15 мин.	Мастер ФИО	Просрочена дата испытания электроинструмента		Предоставить в электролабораторию на испытание	выполнено 07.04.20_г.
07.04.20_г. 11час.30 мин.	Главный инженер ФИО	Работа на высоте без СИЗ.	ФИО	Изъятие предупредительного талона, проведение внепланового инструктажа. Контроль за применением СИЗ.	выполнено

Рисунок 6 – Проведение ежедневного(ежесменного) контроля.

«Ежемесячный контроль проводит руководитель производственного подразделения (начальник участка). В проверке может принимать участие уполномоченный по охране труда. Результаты ежемесячного контроля оформляются в контрольном листе ежемесячного контроля до 5 числа месяца, следующего за отчетным месяцем. Заполненный контрольный лист ежемесячного контроля предоставляется исполнителю среднего звена проверяемого участка для устранения, выявленных замечаний. Хранятся заполненные бланки ежемесячного контроля, ведомости несоответствий, контрольные листы в отдельной папке в течение года» [7].

«При проведении ежемесячного контроля проверяют:

- своевременность проведения инструктажей работникам по охране труда, ведение журналов инструктажей;
- ознакомление работников с маршрутами служебных и технологических проходов;
- наличие в производственных помещениях и местах проведения инструктажей инструкций по охране труда, перечней необходимого рабочего инструмента, технологических процессов и схем маршрутов служебных проходов;
- соответствие уровня освещенности рабочих территорий;
- обеспеченность работников исправным инструментом;
- наличие знаков безопасности, плакатов, сигнальной разметки, и предупреждающей окраски;
- исправность электрооборудования, обеспечение его безопасной эксплуатации и соблюдение работниками правил электробезопасности при работе в электроустановках и с электроинструментом;
- наличие и состояние защитных, сигнальных и противопожарных средств и устройств, контрольно-измерительных приборов;

- обеспечение мер безопасности в служебно-технических и вспомогательных помещениях (соблюдение теплового режима в закрытых помещениях, исправность освещения, наличие и исправность ограждения станков, оборудования, механизмов, свободность проходов в цехах, складских помещениях);
- соблюдение работниками при нахождении на железнодорожных путях необходимых мер безопасности;
- обеспеченность работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и правильность их применения;
- проведение ежедневного (ежесменного) контроля;
- обеспеченность работников санитарно-бытовыми помещениями (душевыми, гардеробными, умывальниками, комнатами приема пищи, туалетами, шкафчиками для хранения спецодежды, помещениями для сушки спецодежды) и их содержание;
- ограждение и обозначение негабаритных мест и других опасных зон;
- соблюдение установленного режима труда и отдыха, трудовой и производственной дисциплины;
- другие вопросы охраны труда» [23].

«При выявлении нарушений, угрожающих безопасности людей, работы приостанавливают, работников выводят из опасной зоны и принимают необходимые меры по устранению нарушений» [23].

«По результатам проверки заполняется контрольный лист ежемесячного контроля» [23].

При заполнении контрольного листа ежемесячного контроля руководитель производственного подразделения в графе «Соответствие требованиям охраны труда» делает следующую отметку:

«ДА» (или +) при наличии оцениваемого фактора в полном объеме;

«НЕТ» (или -) при отсутствии одного из показателей оцениваемого фактора;

«Контрольные листы хранятся у руководителя проверяемого производственного подразделения в течение года в одной папке с Ведомостями несоответствий и бланками КСОТ-П. Если нарушение не устранено, то ведомость с не устраненным нарушением переносится в следующий отчетный период» [23].

«Проведение ежеквартального контроля состояния охраны труда осуществляется одним из руководителей подразделений по утвержденному графику с участием специалистов по охране труда, членов профсоюзного комитета, руководителей участков» [7].

Результаты ежеквартального контроля оформляются в контрольном листе ежеквартального контроля с определением оценки степени соответствия в баллах, представленной в таблице 2.

Таблица 2 – Бальная оценка степени соответствия

Баллы	Соответствие системе
от 90 до 100 баллов	Полностью соответствует
от 80 до 90 баллов	В основном соответствует
от 60 до 80 баллов	Частично соответствует
от 0 до 60 баллов	Не соответствует

«По итогам ежеквартального контроля составляется сводный отчет с бальной оценкой каждого подразделения предприятия. Подразделения предприятия или участки, набравшие от 90 до 100 баллов, не включаются в график ежеквартальных проверок на следующий за отчетным квартал». [3]

«При ежеквартальном контроле наглядно видны системные нарушения и несоответствия на участках и предприятии в целом. Имеется возможность оперативного устранения выявленных нарушений» [23].

«Ежеквартально проверяют:

- организацию обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда;

- содержание рабочих мест, оборудования и инструмента;
- организация электробезопасности;
- организация пожарной безопасности;
- соблюдение работниками требований безопасности по охране труда;
- осуществление контроля за состоянием охраны труда;
- обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и средствами защиты;
- санитарно-бытовое обеспечение;
- другие вопросы охраны труда» [23].

«По результатам проверки заполняется контрольный лист ежеквартального контроля» [23].

«Производственное подразделение, полностью соответствующее требованиям норм охраны труда, оценивается максимальной суммой в 100 баллов» [23].

«Количество баллов оцениваемых факторов, не соответствующих требованиям норм охраны труда вычитаются из максимальной суммы баллов» [7].

При заполнении контрольного листа ежеквартального контроля начальник структурного подразделения делает аналогичные отметки, как в ежемесячном отчете.

«Основные мероприятия планируются на производственных подразделениях, набравших минимальное количество баллов для приведения их к требованиям норм и правил. Допускается не включать в график ежеквартальной проверки на следующий за отчетный квартал производственные участки и склады, набравшие от 90 до 100 баллов» [7].

«По итогам ежеквартального контроля составляется сводный отчет с бальной оценкой каждого производственного подразделения, выявляется характер несоответствий» [7].

По итогам внутренней самопроверки на АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти» были выявлены нарушения по охране труда и техники безопасности. В рамках корректирующих мероприятий была разработана программа обучения сотрудников дополнительно, в соответствии с потребностью в обучении.

В процессе обучения по охране труда руководителей и специалистов проводятся лекции, семинары, собеседования, индивидуальные или групповые консультации, деловые игры и так далее. [10].

Могут использоваться элементы самостоятельного изучения программы по охране труда, модульные и компьютерные программы, а также дистанционное обучение.

Таким образом, в данном разделе мы рассмотрели планирование обучения работников по охране труда.

Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится преподавателями образовательных учреждений, осуществляющими преподавание дисциплин «Охрана труда», «Безопасность жизнедеятельности», «Безопасность технологических процессов и производств», руководителями и специалистами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов государственного надзора и контроля, а также работниками служб охраны труда организаций, имеющими соответствующую квалификацию и опыт работы в области охраны труда. Обучение по охране труда руководителей и специалистов организаций осуществляется при повышении их квалификации.

На рисунке 7 представлена блок-схема «Планирование обучения работников по вопросам охраны труда».

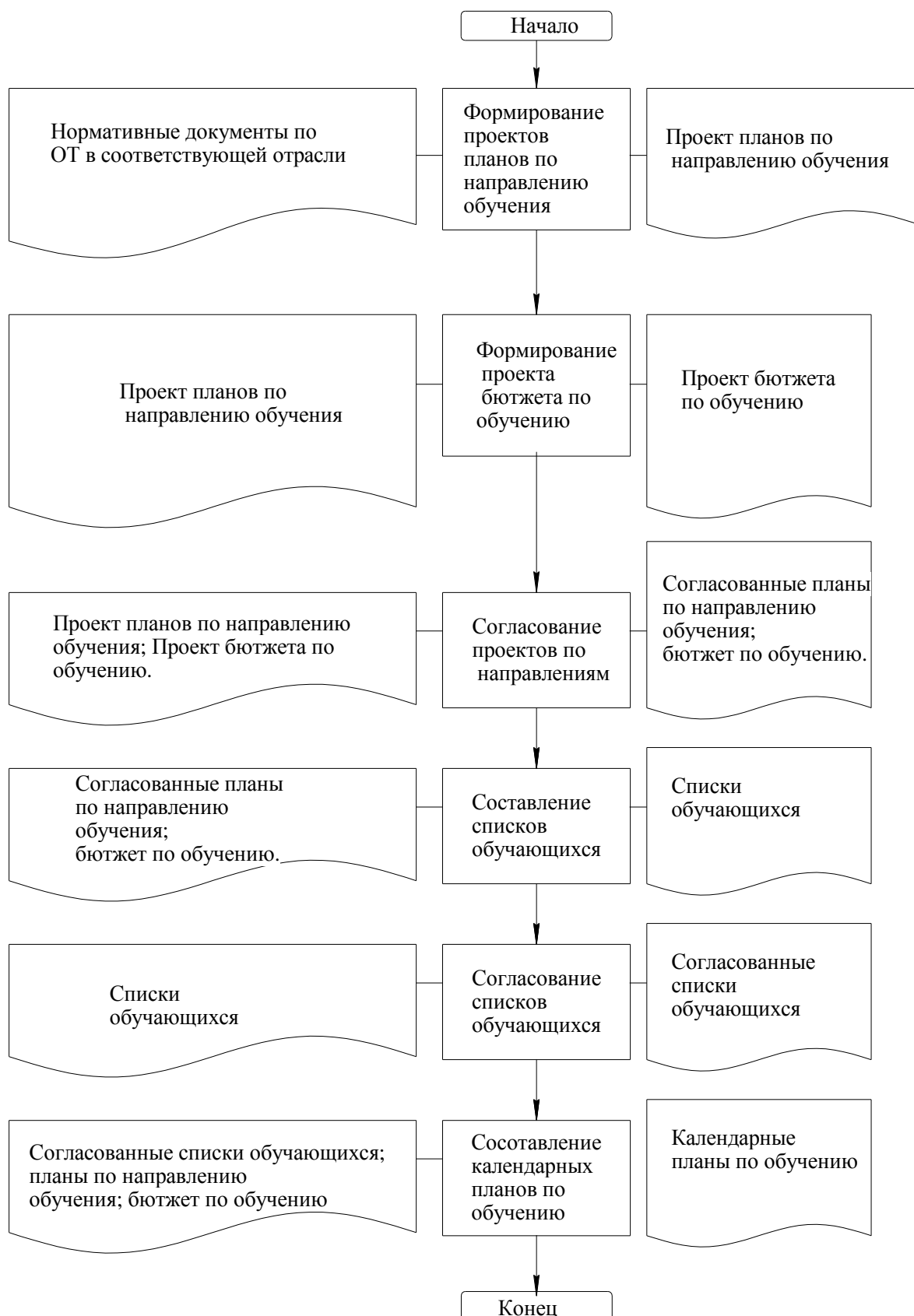


Рисунок 7 – Планирование обучения работников по вопросам охраны труда

Кроме того, для самопроверки состояния охраны труда на предприятии предлагается использовать сервис «Электронный инспектор».

Сервис «Электронный инспектор», размещен на электронном портале «Онлайнинспекция.рф» на сайте Роструда, и его использование наряду с другими интерактивными сервисами «Онлайнинспекции.рф» является бесплатным.

Сервис запущен в конце 2014 года. Для проведения самопроверки в настоящее время доступно 288 тематических проверочных листов, охватывающих все правоотношения, регулируемые трудовым законодательством, в том числе вопросы охраны труда.

Оценка и приведение в соответствие с требованиями трудового законодательства существующих общественных отношений на предприятии с помощью интерактивного сервиса «Электронный инспектор».

Результат:

- получение заключения интерактивного сервиса «Электронный инспектор»; об отсутствии или наличии нарушений в организации по тематике проверяемых трудовых отношений;
- возможность с помощью предоставленных инструментов устранить выявленные нарушения: инструкции к действию, шаблоны и образцы документов.

Проверочные листы – список критериев (показателей) в тестовой форме, по которым работодатель сможет самостоятельно осуществлять оценку соответствия требованиям трудового законодательства.

Сервис «Электронный инспектор» – электронный онлайн-ресурс, позволяющий работодателю самостоятельно осуществить проверку соответствия отдельным требованиям трудового законодательства и в случае выявленных несоответствий получить рекомендации по их устранению до проведения проверки государственной инспекцией труда, с приложением правового обоснования и необходимых форм документов.

Вывод по разделу

Таким образом, выше были разработана методология внедрения системы проверки (самопроверки) системы охраны труда в АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти».

В рамках темы производственной практики изучались вопросы создания системы охраны труда на предприятии.

Система управления охраной труда и безопасностью – проверенный метод снижения рисков, повышения производительности.

Растущее количество данных четко подтверждает преимущества интегрированных системных подходов к защите и укреплению безопасности, здоровья и благополучия работников. Для поддержки систематических исследований и организационных изменений необходимы практические, проверенные меры передовой практики, которые подтверждаются существующими данными и не создают чрезмерного бремени для респондентов.

Комплексная система оценки охраны труда – одна из лучших инструментов проверок состояния системы охраны труда, а комплексная оценка безопасности и здоровья на рабочем месте обещает стать инструментом, который может информировать организацию об установлении приоритетов и направлять исследования причинно-следственных путей, влияющих на реализацию и результаты, связанные с этими подходами.

Заключение

Тема магистерской диссертации – «Особенности проведения контрольных процедур в организациях малого и среднего бизнеса в области охраны труда. Разработка методологии проведения самопроверок и реализация».

Целью исследования является исследование системы управления охраны труда.

Для достижения поставленной цели решались следующие задачи:

- разработка проекта технического решения, направленного на улучшение системой управления охраной труда на предприятии;
- определение методов и разработка программы научных исследований.

В рамках темы производственной практики изучались вопросы контроля и совершенствования охраны труда на предприятии.

Закон и соответствующие нормативные акты требуют, чтобы работникам и другим лицам был предоставлен наивысший уровень защиты от рисков для здоровья и безопасности на рабочем месте, насколько это практически возможно. Это включает риски как для физического, так и для психического здоровья.

Во введении раскрывается актуальность исследования, ставятся цели и задачи исследования. Описывается объект и предмет исследования. Во введении так же приводится научная новизна работы, ее практическая значимость и практики применения результатов работы.

В первом разделе магистерской диссертации раскрывается теоретические аспекты проведения контрольных процедур в организациях малого и среднего бизнеса в области охраны труда.

В первом разделе так же приводится нормативно-правовое регулирование контрольных процедур в организациях малого и среднего бизнеса в области охраны труда в РФ.

В первом разделе так же исследуются методики проведения контрольных процедур в организациях малого и среднего бизнеса в области охраны труда. Методики включают в себя такие мероприятия как: специальную оценку условий труда, проведение внутренних аудитов по состоянию охраны труда в организации, графики и планирование этих аудитов, разработку локальных нормативных актов в области проведения контрольных процедур.

Во втором разделе проводится анализ системы управления охраной труда в организации на примере АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти».

В разделе приводится организационно-экономическая характеристика, исследуются виды деятельности предприятия, основной состав работников, количественный и качественный состав.

В разделе так же проводится оценка системы организации охраны труда и проведения контрольных процедур в АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти».

В третьем разделе работы разрабатываются мероприятия по совершенствованию самопроверок охраны труда АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти».

В разделе разрабатывается методологии проведения самопроверок состояния охраны труда работников АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти».

В целях повышения эффективности контроля за состоянием охраны труда, заинтересованности работников в повышении культуры безопасности труда внедряется «Комплексная оценка состояния охраны труда на производственном объекте».

Список используемых источников

1. Бобкова О. В. Охрана труда и техника безопасности. Обеспечение прав работника М. : Омега-Л, 2009. 453 с.
2. Горина Л. Н. Управление безопасностью труда: Учеб. пособие. Тольятти: ТГУ, 2005. 128 с. 6.
3. Горина Л. Н. Основы производственной безопасности: Учеб. пособие. Тольятти: ТГУ, 2004. 146 с.
4. Дехтярь И. Н. Проблемные вопросы осуществления государственного контроля за соблюдением трудового законодательства / И.Н. Дехтярь // Вестник Саратовской юридической академии, 2017 – № 3 (116). С. 120-128.
5. Еременко В. Д. Безопасность жизнедеятельности: учеб.пособие. В. Д. Еременко, В. С. Остапенко. Москва : РГУП, 2016. 368 с.
6. Кашина С. Г., Шарафутдинов Д. К. Анализ нормативно-правового обеспечения обучения по охране труда // Известия КазГАСУ. 2004. №1 (2). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-normativno-pravovogo-obespecheniya-obucheniya-po-ohrane-truda> (дата обращения: 17.05.2022).
7. Методические рекомендации по разработке инструкций по охране труда [Электронный ресурс] : Приказ утв. Минтрудом РФ 13 мая 2004 г. URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200114334> (дата обращения: 17.05.2022).
8. Методика анализа и оценки профессиональных рисков в ОАО «РЖД», утвержденная распоряжением ОАО «РЖД» от 19.12.2005 № 2144.
9. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. [Электронный ресурс] : URL: <http://www.rosmintrud.ru/> (дата обращения: 17.05.2022).
10. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда на малых предприятиях. Требования и рекомендации по применению требования

[Электронный ресурс] : ГОСТ Р 12.0.009-2009. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200073863> (дата обращения: 17.05.2022).

11. Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс] : Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 (зарегистрировано в Минюсте РФ 12 февраля 2003 г.) <https://base.garant.ru/185522/> (дата обращения: 17.05.2022).

12. Об утверждении методических рекомендаций по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда [Электронный ресурс] : Приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральная служба по труду и занятости от 21 марта 2019 г. № 77 URL: <https://rulaws.ru/acts/Prikaz-Rostruda-ot21.03.2019-N-77/> (дата обращения 17.05.2022).

13. Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» [Электронный ресурс] : Постановление Минтруда России от 24.10.2002 № 73 (ред. от 14.11.2016) (Зарегистрировано в Минюсте России 05.12.2002 № 3999). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39925/ (дата обращения: 17.05.2022).

14. Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [Электронный ресурс] : Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 10 ноября 2017 г. № 655 «URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/71810786/paragraph/112:0> (дата обращения 17.05.2022).

15. Орешкина В.Н., Генкель Е.В. Правовое регулирование охраны труда // Материалы VIII Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» URL: <https://scienceforum.ru/2016/article/2016021366> (дата обращения: 25.06.2021).
16. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2021 год. [Электронный ресурс]: URL: <https://www.rostrud.ru/upload/Doc/Doc-rostrud/otch%202021.pdf> (дата обращения: 17.05.2022).
17. Резникова И. В. Производственная санитария и гигиена / И.В. Резникова, Т.В. Семистенова. Тольятти: ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет», 2017.
18. Резниченко С. М. Современные системы внутреннего контроля : учеб. пособие / С. М. Резниченко, М. Ф. Сафонова, О. И. Швырёва. Краснодар: КубГАУ, 2016. 439 с.
19. Рошин Б. Е. Федеральная инспекция труда как орган государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права / Б. Е. Рошин // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова, 2006 №5. С. 202-210.
20. Рябова Н. В. Анализ современных проблем в области охраны труда [Электронный ресурс] : Молодой исследователь Дона. 2016. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-sovremennyh-problem-voblasti-ohrany-truda> (дата обращения: 17.05.2022).
21. Сайт компании АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти». 2020. [Электронный ресурс] : URL <https://tomsknipi.ru/> (дата обращения: 17.05.2022).
22. Система охраны труда [Электронный ресурс] : URL: <https://siz.trudohrana.ru/print/?jobId=3126> (дата обращения: 17.05.2022).
23. Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Системы управления охраной труда. Общие требования (с Изменением № 1).

[Электронный ресурс] : ГОСТ 12.0.230-2007 Введ. 2009-07-01. URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200052851> (дата обращения: 17.05.2022).

24. Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007. [Электронный ресурс] : ГОСТ 12.0.230.1-2015 Введ. 2017-03-01. URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200136073> (дата обращения: 17.05.2022).

25. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ). URL: <http://docs.cntd.ru/document/901807664> (дата обращения: 17.05.2022).

26. Akhmetshin, Elvir & Vasilev, V.L. & Mironov, D.S. & Zatsarinnaya, E.I. & Romanova, M.V. & Yumashev, Alexey. (2018). Internal control system in enterprise management: Analysis and interaction matrices. *European Research Studies Journal*. 21. 728-740.

27. Duijm, N.J., Fievez, C., Gerbec, M., Hauptmanns, U. and Konstandinidou, M. (2008) Management of Health, Safety and Environment in Process Industry. *Safety Science*, 46, 908-920.

28. Hidaka, A. and Miyake, A. (2015) Selection of Suitable Safety Activities and Experience of Safety Condition Establishment. *Open Journal of Safety Science and Technology*, 5, 1-9.

29. R. Kemp, A. Smith, and R. Smith, “Audit, validation, verification and assessment for safety and security standards,” *Journal of Cybersecurity and Information Management*, vol. 7, no. 1, pp. 22–50, 2021.

30. Kanellou, Alexandra & Spathis, Charalambos. (2011). Auditing in enterprise system environment: A synthesis. *J. Enterprise Inf. Management*. 24. 494-519. 10.1108/174103911111166549.

31. Sorensen G, Sparer E, Williams JAR, Gundersen D, Boden LI, Dennerlein JT, Hashimoto D, Katz JN, McLellan DL, Okechukwu CA, Pronk NP, Revette A, Wagner GR. Measuring Best Practices for Workplace Safety, Health, and Well-Being: The Workplace Integrated Safety and Health Assessment. *J*

Occup Environ Med. 2018 May;60(5):430-439. doi:
10.1097/JOM.0000000000001286. PMID: 29389812; PMCID: PMC5943154.

Приложение А

Форма отчета о проведении внутреннего контроля (внутренней самопроверки)

Отчет

О проведении внутреннего контроля (внутренней самопроверки) системы управления охраной труда и промышленной безопасностью №1 проведенного в АО «Томский научно-исследовательский и проектный институт нефти».

(наименование ДО, организации)

1. Основание для проведения внутреннего контроля (внутренней самопроверки)
 2. Цель аудита
 3. Критерии аудита
 4. Дата, время и место проведения внутреннего контроля (внутренней самопроверки)
 5. Состав группы
 6. Краткая характеристика проверяемого объекта (не более 1 стр.)
 7. Сильные стороны
 8. Свидетельства и несоответствия, выводы выявленные в ходе внутреннего контроля (внутренней самопроверки) (не более 2 стр.)
 9. Заключение по результатам внутреннего контроля (внутренней самопроверки) о соответствии ЕСУОТ и ПБ (не более 0,5 стр.)
 10. Замечания (потенциальные несоответствия), рекомендации и предложения для совершенствования по результатам внутреннего контроля (внутренней самопроверки)
 11. Приложения к отчету:
 - копии листов несоответствий;
 - отчеты аудиторов.
- Руководитель группы _____
_____ (подпись) (дата) (расшифровка подписи)
(должность, наименование организации)
- Технический эксперт(ы) _____
_____ (подпись) (дата) (расшифровка подписи)
(должность, наименование организации)
- Приложение: _____ листов несоответствий
_____ листов отчетов аудиторов

Приложение Б

Опросник «Комплексная оценка безопасности и здоровья на рабочем месте (WISH)»

Этот краткий опрос предназначен для оценки того, в какой степени организации эффективно внедряют интегрированные подходы к безопасности, здоровью и благополучию работников. Термин «комплексные подходы» относится к политике, программам и практикам, направленным на предотвращение производственных травм и заболеваний и улучшение общего состояния здоровья и благополучия сотрудников.

Этот опрос предназначен для заполнения представителями по охране труда и технике безопасности либо в отделе кадров, либо в отделе безопасности на среднем уровне управления. Нет правильных или неправильных ответов. Ваши ответы должны отражать ваше понимание политик, практик и программ, которые в настоящее время реализуются в вашей организации.

1. Следующие вопросы относятся к приверженности руководства. Мы определяем термин «приверженность руководства» следующим образом: руководство организации делает безопасность, здоровье и благополучие работников явным приоритетом для всей организации. Они обеспечивают подотчетность и предоставляют необходимые ресурсы и среду для создания позитивных условий работы.

Категории ответов: Укажите, как часто, по вашему мнению, ваша организация или ее руководители делают каждое из следующих действий: не все время, иногда, большую часть времени, все время.

- а. Руководство компании, например высшее руководство и менеджеры среднего звена, заявляют о своей приверженности созданию рабочей среды, поддерживающей безопасность, здоровье и благополучие сотрудников.
- б. Организация выделяет достаточно ресурсов, таких как достаточное количество работников и денег, для реализации политики или программ по защите и укреплению безопасности и здоровья работников.
- в. Руководство нашей компании, такое как старшие руководители и менеджеры, берет на себя ответственность за обеспечение безопасной и здоровой рабочей среды.
- г. Здоровье и безопасность работников являются частью миссии, видения или бизнес-целей организации.
- д. Важность здоровья и безопасности доводится до сведения всех уровней организации, как формально, так и неформально.
- е. Важность охраны здоровья и безопасности последовательно отражается в действиях на всех уровнях организации, как формально, так и неформально.

2. Следующие вопросы относятся к участию. Мы определяем термин «участие» как означающий следующее: Заинтересованные стороны на всех уровнях организации, включая организованные профсоюзы или другие организации работников, если они присутствуют, помогают планировать и осуществлять усилия по защите и укреплению безопасности и здоровья работников.

Категории ответов: Для этих совместных мероприятий или программ, пожалуйста, укажите, как часто, по вашему мнению, ваша организация реализует каждый из них: никогда, иногда, большую часть времени, постоянно.

Продолжение приложения Б

- а. Руководители и сотрудники совместно планируют, внедряют и оценивают комплексные программы, политики и методы охраны здоровья и безопасности для сотрудников.
 - б. В этой компании есть совместный комитет между работниками и руководством, который занимается мерами по защите и укреплению безопасности и здоровья работников.
 - в. В этой организации менеджеры всех уровней постоянно добиваются участия сотрудников и обратной связи в процессе принятия решений.
 - г. Сотрудникам рекомендуется высказывать опасения по поводу условий труда, не опасаясь возмездия.
 - д. Руководители, такие как супервайзеры и менеджеры, инициируют обсуждения с сотрудниками, чтобы выявить опасности или другие проблемы в рабочей среде.
3. Следующие вопросы относятся к политике, программам и практикам, направленным на создание благоприятных условий труда. Мы определяем этот термин как означающий следующее: организация повышает безопасность, здоровье и благополучие работников с помощью политики и методов, улучшающих условия труда.

Категории ответов: Для каждой из следующих политик или практик укажите, в какой степени они реализованы в вашей компании: совсем нет, частично, в основном, полностью.

- а. Рабочее место регулярно оценивается персоналом, обученным выявлению потенциальных опасностей для здоровья и безопасности.
- б. Руководители несут ответственность за выявление небезопасных условий труда на своих подразделениях.
- в. Руководители несут ответственность за исправление небезопасных условий труда на своих установках.
- г. Это рабочее место обеспечивает благоприятную среду для безопасного и здорового поведения, такого как политика отказа от табака, выбор здоровой пищи или условия для физической активности.
- д. Существуют организационные политики или программы для поддержки сотрудников, когда они имеют дело с личными или семейными проблемами.
- е. Руководители, такие как супервайзеры и менеджеры, следят за тем, чтобы работники могли брать положенные им перерывы во время работы (например, перерывы на обед).
- ж. Руководители и менеджеры следят за тем, чтобы работники могли отвлечься от работы, например, на больничный, в отпуск или в отпуск по уходу за ребенком.
- з. Эта организация обеспечивает соблюдение политики по предотвращению причинения сотрудникам вреда от жестокого обращения, домогательств, дискриминации и насилия.
- и. Эта организация проводит тренинги для рабочих и менеджеров всех уровней, чтобы предотвратить причинение вреда сотрудникам от жестокого обращения, домогательств, дискриминации и насилия.
- к. Это рабочее место оказывает поддержку сотрудникам, которые возвращаются на работу после отпуска из-за проблем со здоровьем, связанных с работой.
- л. Это рабочее место оказывает поддержку сотрудникам, которые возвращаются на работу после отпуска из-за проблем со здоровьем, не связанных с работой.

Продолжение приложения Б

- м. Эта организация принимает упреждающие меры, чтобы убедиться, что рабочая нагрузка сотрудника является разумной, например, что сотрудники обычно могут выполнять назначенные им рабочие задачи в течение своей смены.
 - н. У сотрудников есть ресурсы, такие как оборудование и обучение, и они выполняют свою работу безопасно и хорошо.
 - о. Все сотрудники данной организации получают оплачиваемый отпуск, включая больничный.
4. Следующие вопросы относятся к всеобъемлющим и совместным стратегиям. Мы определяем этот термин следующим образом: сотрудники всей организации работают вместе над разработкой всеобъемлющих инициатив в области охраны труда и техники безопасности.

Категории ответов: Для следующих совместных или всеобъемлющих политик, программ или практик укажите, в какой степени ваша компания реализует каждую из них: совсем нет, отчасти, в основном, полностью.

- а. Эта компания имеет комплексный подход к обеспечению и защите безопасности и здоровья работников. Это включает в себя совместные усилия между отделами, а также обучение и программы для отдельных лиц и политику в отношении рабочей среды.
 - б. Компания комплексно подходит к благополучию сотрудников. Это включает в себя сотрудничество между отделами в усилиях по предотвращению профессиональных заболеваний и травм, а также по укреплению здоровья работников.
 - в. Эта компания координирует политику, программы и методы обеспечения безопасности и благополучия работников во всех отделах.
 - г. Руководители несут ответственность за внедрение передовых практик для защиты безопасности, здоровья и благополучия работников, например, посредством оценки своей работы.
 - д. Руководителям предоставляются ресурсы, такие как оборудование и обучение, для внедрения передовых методов защиты и обеспечения безопасности, здоровья и благополучия работников.
 - е. Эта компания уделяет первостепенное внимание защите и продвижению безопасности и здоровья работников при выборе поставщиков и субподрядчиков.
5. Следующие вопросы относятся к приверженности. Мы определяем термин «соблюдение» как означающий следующее: организация придерживается федеральных и государственных правил, а также этических норм, которые способствуют безопасности, здоровью и благополучию работников.

Категории ответов: Для каждого из следующих утверждений укажите, в какой степени, по вашему мнению, ваша компания придерживается стандартов и правил или отдает им приоритет: совсем нет, в некоторой степени, в основном, полностью.

- а. Эта организация соблюдает стандарты законного поведения.
- б. В этой организации люди проявляют искреннее уважение к чужим идеям, ценностям, убеждениям.
- в. Это рабочее место соответствует правилам, направленным на устранение или минимизацию потенциального воздействия признанных опасностей.

Продолжение приложения Б

- г. Эта компания гарантирует, что меры безопасности в отношении конфиденциальности работников, неприкосновенности частной жизни и защиты от возмездия соблюдаются.
 - д. Заработная плата самых низкооплачиваемых сотрудников в этой организации кажется достаточной для покрытия основных расходов на проживание, таких как жилье и питание.
6. Следующие вопросы относятся к изменениям, основанным на данных. Мы определяем этот термин следующим образом: Регулярная оценка определяет приоритеты организации, принятие решений и постоянное улучшение инициатив в области безопасности, здоровья и благополучия работников.

Категории ответов: Укажите, в какой степени ваша компания выполняет каждое из следующих действий: совсем нет, в некоторой степени, в основном, полностью.

- а. Влияние политик и программ, направленных на обеспечение безопасности и здоровья работников, измеряется с использованием данных из нескольких источников, таких как данные о травмах, отзывы сотрудников и отчеты об отсутствии.
- б. Данные о здоровье, безопасности и благополучии из нескольких источников объединяются и регулярно представляются руководству.
- в. Оценка политики, программ и методов защиты и укрепления здоровья работников используется для улучшения будущих усилий.
- г. Интегрированные данные о безопасности и здоровье сотрудников согласовываются между всеми соответствующими отделами.