

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)

20.03.01 Техносферная безопасность

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Безопасность технологических процессов и производств

(направленность (профиль)/специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Корпоративные стратегии повышения безопасности труда и роль социального партнёрства

Обучающийся

В.Ю. Федоров

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

И.В. Резникова

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

Консультант

к.э.н., доцент, Т.Ю. Фрезе

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

Тольятти 2022

Аннотация

Тема бакалаврской работы: Корпоративные стратегии повышения безопасности труда и роль социального партнёрства.

В разделе «Культура безопасного труда. Теория и практика» рассмотрена нормативно-правовая база контроля за условиями труда на предприятии.

В разделе «Формирование работодателями культуры безопасного труда, практические меры ее реализации и внедрения. Социальное партнерство» рассмотрены: основы правового обеспечения социального партнёрства, система социального партнерства в Российской Федерации.

В разделе «Анализ травматизма» проведён анализ статистики производственного травматизма в ООО «ФриВэй».

В разделе «Разработка корпоративной стратегии повышения безопасности труда» разработана корпоративная стратегия повышения безопасности труда в ООО «ФриВэй».

В разделе «Охрана труда» разработана процедура контроля за состоянием условий труда на рабочем месте.

В разделе «Охрана окружающей среды и экологическая безопасность» разработана регламентированная процедура «Продление срока действия разрешения на выбросы при наличии установленных временно разрешенных выбросов».

В разделе «Защита в чрезвычайных и аварийных ситуациях» разработана процедура по минимизации рисков техногенных аварий и устранению последствий аварийных ситуаций.

В разделе «Оценка эффективности мероприятий по обеспечению техносферной безопасности» составлен план мероприятий и произведён расчет экономического эффекта от его реализации.

Работа состоит из восьми разделов на 65 страницах и содержит 3 таблицы и 10 рисунков.

Содержание

Введение.....	4
Термины и определения	6
Перечень сокращений и обозначений.....	7
1 Культура безопасного труда. Теория и практика	8
2 Формирование работодателями культуры безопасного труда, практические меры ее реализации и внедрения. Социальное партнерство	14
3 Анализ травматизма	25
4 Разработка корпоративной стратегии повышения безопасности труда.....	34
5 Охрана труда.....	39
6 Охрана окружающей среды и экологическая безопасность	42
7 Защита в чрезвычайных и аварийных ситуациях	46
8 Оценка эффективности мероприятий по обеспечению техносферной безопасности	50
Заключение	57
Список используемых источников	62

Введение

В своей практической деятельности социальное партнерство руководствуется международными стандартами и выражается во взаимных консультациях, обсуждениях и принятии совместных решений.

Закрепление принципов социального партнерства в законодательстве не обязательно подразумевает их соблюдение.

Оценка труда является наиболее важной частью управления трудом и оплаты труда. В работе представлена важность и необходимость правильного экономического использования разработанной стратегии предприятия по повышению безопасности труда.

Процесс комплексного обоснования норм труда, учитывающий взаимосвязь технических, экономических и социальных факторов, реализуется как выбор оптимального варианта нормы и соответствующих параметров технических и трудовых процессов.

Для существенного улучшения результатов в области охраны труда и техники безопасности на исследуемом предприятии потребуются продуманная и последовательная программа изменения поведения во всех различных компонентах этой системы.

Кампании по изменению культуры могут сыграть важную роль в этой программе изменений.

Цель работы – разработать корпоративную стратегию повышения безопасности труда в ООО «ФриВэй».

Задачи:

- рассмотреть нормативно-правовую базу контроля за условиями труда на предприятии;
- задачи культуры безопасного труда;
- ознакомиться с целью социального партнерства по охране труда;
- исследовать основу правового обеспечения социального партнёрства;

- ознакомиться с видами социального партнерства в Российской Федерации;
- представить анализ статистики производственного травматизма в ООО «ФриВэй» за последние 5 календарных лет;
- провести анализ деятельности исследуемого предприятия;
- проанализировать функционирование системы обеспечения промышленной безопасности на предприятии;
- разработать регламентированную процедуру контроля за состоянием условий труда на рабочем месте;
- разработать регламентированную процедуру «Продление срока действия разрешения на выбросы при наличии установленных временно разрешенных выбросов»;
- проанализировать наиболее вероятные источники возникновения аварийных ситуаций техногенного характера;
- разработать процедуру по минимизации рисков техногенных аварий и устранению последствий аварийных ситуаций;
- по результатам анализа безопасности составить план мероприятий по обеспечению техносферной безопасности на объекте;
- рассчитать экономическую эффективность предложенных мероприятий.

Термины и определения

В настоящей ВКР применяют следующие термины с соответствующими определениями.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов [19].

Безопасность труда – «вид деятельности по обеспечению безопасности трудовой деятельности работающих (преимущественно от поражения опасных производственных факторов)» [19].

Производственный процесс – «совокупность технологических и иных необходимых для производства процессов; рабочих (производственных) операций, включая трудовую деятельность и трудовые функции работающих» [19].

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника [19].

Перечень сокращений и обозначений

В настоящей ВКР применяют следующие сокращения и обозначения:

ВКР – выпускная квалификационная работа.

ГОЧС – гражданская оборона и чрезвычайные ситуации.

ГСМ – горюче-смазочные материалы.

ДТП – дорожно-транспортное происшествие.

ИНН – индивидуальный налоговый номер.

ИКТ – информационные и коммуникационные технологии.

ИТР – инженерно-технический работник.

КПП – коробка переключения передач.

ЛВЖ – легковоспламеняющаяся жидкость.

МОТ – Международная организация труда.

НПА – нормативный правовой акт.

ОГРН – основной государственный регистрационный номер.

ОКВЭД – Общероссийский классификатор видов экономической деятельности.

ОКОПФ – Общероссийский классификатор организационно-правовых форм.

ОТиПБ – отдел по охране труда и промышленной безопасности.

ПДК – предельно-допустимая концентрация.

ПЭК – производственный экологический контроль.

РСЧС – Российская система чрезвычайных ситуаций.

РТК – Российская трехсторонняя комиссия.

СИЗ – средства индивидуальной защиты.

1 Культура безопасного труда. Теория и практика

Нормативно-правовой базой контроля за условиями труда на предприятии являются следующие НПА:

- статьи 217 и 2018 Трудового кодекса РФ [19];
- Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [13];
- Приказ Минтруда РФ от 31 января 2022 года № 37 «Об утверждении рекомендаций по организации работы служб охраны труда в организациях» [4];
- Постановление Исполнительного комитета ФНПР от 26.09.2007 № 4-6 «О Методических рекомендациях по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами профессиональных союзов» [9];
- Приказ Минтруда РФ от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчёта о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по её заполнению» [5];
- Приказ Минтруда РФ от 17 июня 2021 года № 406н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда» [14];
- ГОСТ Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.003-2015 «ССБТ. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация» [10];

- ГОСТ Р 12.0.007-2009 Национальный стандарт «ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию» [17];
- ГОСТ 12.0.004-2015 Межгосударственный стандарт «ССБТ Организация обучения безопасности труда. Общие требования» [11].

Социально-культурная среда является важным компонентом сложной системы, влияющей на поведение и результаты в области охраны труда и техники безопасности на рабочем месте.

«Теоретически считается, что работники создают и используют некую систему восприятия, которая помогает придать ясность тому, что по их мнению ждет от них организация и впоследствии действовать соответствующим образом. С точки зрения психологии, восприятие постулируется в качестве индивидуального процесса. Но те восприятия, которые формируют климат безопасности на рабочем месте, помогают построить картину общей реакции работников на организационную систему безопасности, созданную искусственно – в данном случае менеджерами по безопасности на рабочем месте. Следовательно, несмотря на то, что описания климата на рабочем месте не полностью охватывают культуру безопасности труда, их, тем не менее, можно рассматривать в качестве источника информации о культуре охраны труда на рабочем месте» [18].

Нынешняя модель регулирования основана на результатах деятельности и может быть гибкой для учета инноваций и изменений в технологиях [3].

Это также может возлагать значительные роли и обязанности на работодателей, менеджеров, сотрудников и субподрядчики вносят свой вклад в достижение желаемых результатов в области охраны труда и техники безопасности.

В то время как вероятность смерти человека на работе невелика, на каждый несчастный случай со смертельным исходом на рабочем месте приходится большее число серьезных травм и еще большее число «промахов»

и «опасных ситуаций», когда серьезного несчастного случая едва удалось избежать.

В рабочей среде, где происходит меньше мелких инцидентов, также меньше риск получения серьезных травм или летального исхода.

Сокращение числа всех инцидентов в области охраны труда и техники безопасности на рабочем месте – от промахов до смертельных исходов – в первую очередь требует хорошего понимания факторов, которые им способствуют.

Важно, чтобы роли и обязанности в области охраны труда и техники безопасности на каждом уровне организации были четко определены, чтобы каждый знал, чего от него ожидают, и соблюдались правила охраны труда и техники безопасности на рабочем месте.

Внешние факторы, такие как система регулирования, система знаний, социально-культурная среда, экономическая среда и медицинская система, будут влиять на практику охраны труда и техники безопасности на каждом уровне и на организацию в целом.

Первым шагом является определение ключевых моделей поведения, на которые направлено вмешательство. Они должны быть конкретными, осязаемыми и иметь отношение к отдельным рабочим местам и сотрудникам. Текущее поведение может отличаться в зависимости от отрасли, что означает, что будет существовать ряд моделей поведения, которые повлияют на общие цели вмешательства. Например, риск получения травмы на рабочем месте аналогичен в сельском хозяйстве и горнодобывающей промышленности¹³, но рискованное поведение, которое приводит к травмам (и требует решения), будет отличаться (например, неосторожное вождение квадроцикла в сельском хозяйстве по сравнению с управлением тяжелой техникой в замкнутые пространства подземной шахты).

Определение ключевых проблемных моделей поведения позволяет разработать четкое определение проблемы, которое описывает, где люди в настоящее время находятся в своих установках и поведении, и как они могут

различаться в разных группах (включая сотрудников, менеджеров, общество в целом). Важным вопросом является анализ мотивов текущего поведения, стимулов и барьеров, которые могут повлиять на то, хотят или способны ли люди придерживаться желаемого поведения.

Результатом должен быть четко определенный набор целевых моделей поведения, которые релевантны и находят отклик у аудитории, и которые могут быть определены в терминах требуемых изменений по сравнению с текущими моделями поведения.

Следующим шагом является выявление и понимание всех факторов, влияющих на выявленное поведение. Эти факторы следует учитывать на личном, социальном и экологическом уровнях, и они, вероятно, будут отличаться для разных аудиторий, таких как региональные, социальные, культурные и отраслевые группы.

Важной частью понимания целевой аудитории является понимание факторов, которые могут повлиять на ее поведение.

Классификация принятия новых моделей поведения или практики на рабочем месте.

Новаторы: Стремятся к новому опыту и готовы идти на риск, поэтому первыми перенимают его. Они готовы экспериментировать и не заинтересованы в существующем положении вещей.

Первые пользователи: Принимают рациональные, обоснованные решения, основанные на фактических данных и опыте новаторов. Вероятно, занимая фактические или фактические руководящие должности, первые последователи являются лидерами общественного мнения, прокладывая путь для дальнейших групп последователей.

Быстрые последователи: Стремятся подчиниться и вписаться в общество. Основываясь на контакте и поддержке первых последователей, инновация достигнет «переломного момента» среди быстрых последователей, и скорость внедрения будет быстро расти.

Позднее большинство: Более скептически или осторожно, поэтому примут нововведение позже, чем в среднем. Несоблюдение, как правило, происходит неосознанно, а это означает, что для того, чтобы подчиниться, им нужно будет открыто сказать, руководить или показать новую практику или поведение. Они с меньшей вероятностью вступят в контакт с более ранними группами.

Отстающие: им требуется больше времени, чем в среднем, чтобы освоить новые инновации, и они могут намеренно не подчиняться. У них часто будет обоснование несоблюдения, которое может быть основано на дезинформации или быть результатом приверженности традиционным ценностям. Их может устраивать статус-кво, они с подозрением относятся к новым идеям и уверены, что знают, что лучше. Они также могут возмущаться властью или сопротивляться ей. Эта группа не склонна искать новые идеи или опыт и склонна взаимодействовать с единомышленниками.

Фундаментальный вывод теории распространения состоит в том, что изменение культуры является совокупным эффектом решений, принятых многими людьми, и что решение каждого человека принять новую идею в значительной степени зависит от предыдущих решений окружающих. Для того, чтобы новое поведение или инновация распространились среди большей части общества, обычно небольшие группы новаторов должны были сначала быть привлечены к изменениям, а ранние адаптеры должны были увидеть выгоды от внесения изменений и понять их сами.

Если изменения в поведении будут приняты и признаны полезными новаторами и первыми последователями, тогда, при наличии достаточного времени, должен наступить переломный момент, когда распространение культуры произойдет быстро, и значительная часть общества изменит поведение.

Создание среды, в которой работники чувствуют ответственность за безопасность своих коллег, поможет сделать неприемлемым рискованное поведение.

Побуждение людей высказываться – люди должны чувствовать себя вдохновленными и комфортно, чтобы что-то сказать, когда они видят, что другой человек идет на неоправданный риск, или если от них самих требуют пойти на риск.

Предоставление информации таким образом, чтобы вдохновить людей на обсуждение темы и обсуждение изменений в позитивном свете, должно привести к тому, что больше людей примут желаемое изменение поведения.

Последним шагом является разработка коммуникационной модели, которая учитывает результаты первых шагов и включает в себя план оценки, позволяющий вносить улучшения.

Вывод по разделу.

В разных культурах сотрудники службы охраны труда (ОТ и ПБ) выполняют разную роль. В компаниях с низким уровнем организационной культуры персонал ОТ и ПБ осуществляет надзирающую функцию, сфокусирован на выявлении и наказании нарушителей. И, напротив, там, где высокий уровень организационной культуры, сотрудники службы ОТ и ПБ выступают консультантами и помощниками в вопросах безопасности.

В рамках работы над ВКР была создана Независимая Целевая группа по охране труда и технике безопасности на рабочих местах исследуемого предприятия для проверки того, соответствует ли система охраны труда и техники безопасности поставленной цели.

Результаты направлены на разработку рекомендации, которые позволят снизить уровень несчастных случаев на производстве к 2023 году.

2 Формирование работодателями культуры безопасного труда, практические меры ее реализации и внедрения.

Социальное партнерство

Формирование работодателями культуры безопасного труда – поведенческие реакции и отношения менеджеров в плане безопасности и риска.

«Важность проведенных исследований заключается в том, что они наглядно демонстрируют организационную и социальную природу формирования личностного поведения и предпочтений. Однако такие исследования, обращая внимание на конкретных сотрудников организации – рабочих или менеджерах – не рассматривают более глобальный вопрос, коим и является, в сущности, концепция культуры охраны и безопасности труда на производстве» [3].

«Несколько ближе к общему рассмотрению культуры безопасности подошли исследования условий труда на рабочем месте и климата внутри рабочего коллектива. Такие исследования проводились в восьмидесятых годах прошлого столетия. Данные концепции определяют то, как рабочие и сотрудники относятся к своей среде, обращая повышенное внимание на то, как происходит забота о безопасности труда со стороны управленческого аппарата организации. Также обязательно рассматриваются действия, принимаемые в этом направлении, а также насколько аппарат управления вовлекается в процесс контроля возможных рисков на рабочих местах» [3].

«Теоретически известно, что у работников формируется и они используют собственную систему восприятия, которая позволяет им обозначить для себя понятие того, что именно ожидает от них и хочет получить организация, и это помогает им впоследствии поступать соответствующим образом. С психологической точки зрения данное восприятие постулируется как сугубо индивидуальный процесс. А восприятия, формирующие на рабочих местах климат безопасности, помогают

увидеть полную картину реакции сотрудников на организацию системы безопасности, разработанную искусственно — в конкретном случае менеджерами, ответственными за безопасность труда на предприятии. Таким образом, хотя описание климата и условий труда на рабочих местах и не в полной мере обозначают культуру безопасности и охраны, их все равно можно рассматривать как источник информации о существующей на производстве охране труда» [3].

Социальное партнерство в сфере труда – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

«Впервые понятие социального партнерства появилось в Конвенции МОТ № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и на заключение коллективных договоров» 1949 года, в которой указывалось о поощрении и содействии полному развитию и применению процедуры ведения коллективных переговоров на добровольной основе между работодателями и организациями работников в целях регулирования условий труда посредством заключения коллективных договоров» [15].

«Вопросу социального партнерства посвящены также Конвенция Международной организации труда (МОТ) № 154 «О содействии коллективным переговорам» 1981 года и сопровождающая ее Рекомендации № 163» [15].

МОТ основана на принципе диалога и сотрудничества между правительством, работодателями и работниками при разработке и внедрении трудовых стандартов. Аналогичным образом, МОТ поощряет трехстороннее сотрудничество на национальном уровне в разработке и осуществлении национальной экономической, социальной и трудовой политики. Существуют

конкретные Конвенции и рекомендации МОТ, которые поощряют трехсторонние консультации; в частности, они устанавливают рамки для эффективного национального трехстороннего социального диалога на национальном уровне.

Национальный трехсторонний социальный диалог объединяет правительство, работников и работодателей для обсуждения государственной политики, законов и других решений, влияющих на социальных партнеров. Трехсторонние консультации могут обеспечить более тесное сотрудничество между трехсторонними партнерами и сформировать консенсус по соответствующей национальной политике. Социальный диалог является ключевым инструментом поощрения и достижения достойной работы, инклюзивного развития и социальной сплоченности, а также способствует благому управлению.

Трехсторонний социальный диалог призван сыграть важную роль в таких областях, как управление социальным обеспечением, продвижение международных трудовых стандартов, нестандартные формы занятости, гендерное равенство и справедливый переход к низкоуглеродной экономике. Помимо этих вопросов, процессы социального диалога помогают обеспечить плавные политические и экономические переходы и смягчить последствия кризисов. Роль социального диалога в решении этих вопросов далее обсуждается в настоящем руководстве [1].

Согласно широкому рабочему определению МОТ, которое отражает широкий спектр процессов и практик, существующих во всем мире, «социальный диалог включает в себя все виды переговоров, консультаций или обмена информацией между представителями правительств, работодателей и работников или между представителями работодателей и работников по вопросам, представляющим общий интерес, связанным с экономической и социальной политикой» [20].

Социальный диалог является как средством достижения социальных и экономических целей, так и самоцелью, поскольку он дает людям право голоса

и участие в жизни их общества и рабочих мест. Оно может быть двусторонним, между работниками и работодателями (именуемыми МОТ «социальными партнерами») или трехсторонним, включая правительство.

Одним из ключевых мотивов для внедрения социального партнерства в сфере труда является убеждение в том, что совместная работа более эффективна, чем работа в изоляции. Партнерские отношения – эффективный способ совместной работы – действуют в различных местных условиях, в зависимости от детального характера проблем, институциональной среды, политических факторов, опыта и культуры. Учитывая, что требования всегда специфичны для этих условий, не существует единой модели успешного партнерства; единственной связующей характеристикой является то, что партнерские отношения всегда предназначены для объединить соответствующих участников в регионе, чтобы сосредоточиться на скоординированных мероприятиях в различных тематических областях [1].

После расширения Европейского союза возникла проблема нового социального партнерства, которое превратилось в «межсекторальный альянс, в котором отдельные лица, группы или организации соглашаются: работать вместе для выполнения обязательства или выполнения конкретной задачи; разделять риски, а также преимущества; и регулярно пересматривайте отношения, при необходимости пересматривая их соглашение».

Одним из наиболее важных из них можно считать социальное партнерство в сфере труда. В современных условиях необходимость изучения отношений, сложившихся в рамках социального партнерства, факторов, способствующих развитию социального диалога и реализации потенциала социального партнерства в рамках усилились существующие политические и социально-экономические реформы. Анализ европейского измерения эволюции молдавского социального партнерства имеет важное значение для дальнейшей демократизации сферы труда и европейских перспектив страны.

История становления социального партнерства и его роль в разработке и исполнении трехсторонних соглашений была сформирована ранее.

Необходимость привлечения основных социальных партнеров для обсуждения и решения значимых проблем, связанных с общественной жизнью, и создания трехсторонних структур (правительство, предприниматели, профсоюзы) для достижения таких целей начала осознаваться и осознаваться как на национальном, так и на международном уровнях в начале прошлого века. Хотя о первых попытках разрешения трудовых конфликтов путем переговоров между работодателями и работниками сообщалось с XIX века, только после первой мировой войны, наряду с созданием Международной организации труда, можно говорить о зарождении принципов социального партнерства и коллективных переговоров как средства решения проблем специфичен для трудовых отношений.

В современном понимании социальное партнерство укрепилось в середине XX века, вместе с разразившимся экономическим кризисом, который оказал серьезное влияние не только на малый бизнес, но и на крупные корпорации. Экономический кризис привел к усилению борьбы работников за свои права и интересы. Таким образом, забастовки вспыхнули по всей Европе. Например, в 1948 году во Франции более 6 миллионов человек приняли участие в забастовках и демонстрациях.

Это напряжение, создавшееся в обществе, вынудило работодателей изменить свою стратегию и тактику сотрудничества с профсоюзами. В результате было создано двустороннее партнерство, которое с годами превратилось в трехстороннее соглашение. В начале XX века в некоторых исследованиях, проведенных МОТ, говорилось о многостороннем партнерстве.

Исследователи в этой области выделяют три основные модели социального партнерства.

«Первая модель была создана в Северной Европе – Швеции, Финляндии, Норвегии и Бельгии. Она характеризуется активным вмешательством государства в трудовые отношения и их последующим регулированием. В рамках этой модели крайне важно установление партнерства на трех уровнях:

национально-государственном, отраслевом и первичном (предприятие). Например, в Бельгии был создан Национальный совет по труду. Три партнера в равной степени представлены в Совете. Государство также наделено законодательной функцией. На отраслевом уровне создаются паритетные комиссии. Что касается предприятий, то все проблемы решаются в рамках двустороннего сотрудничества – работодатель-работник» [20].

«Вторая модель социального партнерства характеризуется наличием единого уровня. Она ограничивается исполнением коллективных договоров только на уровне предприятия. Эта модель типична для Канады, США и Японии. В этих штатах профсоюзы и патронажи через своих делегатов прилагают все разумные усилия, чтобы повлиять на законодательную власть. Отношения между социальными партнерами характеризуются наличием таких связей» [20].

«Третья модель характерна для Центральной Европы (Германия, Австрия). В этой промежуточной модели отношения между социальными партнерами размещаются на отраслевом уровне. На государственном уровне никаких трехсторонних соглашений не подписывается, проводятся только консультации, которые не являются обязательными» [20].

Таким образом, с учетом этого социальное партнерство представляет собой систему отношений, установленных между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей) и соответствующими государственными органами в процессе определения и реализации социальных и экономических интересов и прав сторон, которые являются:

- «сторонами социального партнерства на уровне предприятия - это работники и работодатели в качестве представителей, уполномоченных в установленном порядке» [20];
- «сторонами социального партнерства на национальном, отраслевом и территориальном уровнях являются профсоюзы, патронажи и

соответствующие государственные органы в качестве представителей, уполномоченных в установленном порядке» [20];

- государственные органы являются стороной социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных законом или другими работодателями.

«Особой формой двустороннего социального диалога являются коллективные переговоры. Конвенция МОТ о коллективных переговорах 1981 года (№ 154) определяет коллективные переговоры как все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников, с другой, для одной или нескольких из следующих целей:

- определение условий труда и условий найма;
- регулирование отношений между работодателем и работниками;
- регулирование отношений между работодателями или их организациями и организацией работников или организациями работников» [20].

«Ведение коллективных переговоров может помочь создать культуру диалога между профсоюзами и работодателями и/или их организациями» [20]. Культура диалога между социальными партнерами по вопросам условий найма и трудовых отношений может заложить основы для трехстороннего социального диалога на национальном уровне.

Анализ западного опыта, наряду с все еще незначительным опытом Российской Федерации в рамках социального партнерства, показывает, что отношения развиваются на основе основополагающих принципов и норм, таких как те, которые характерны для социальной и трудовой сфер, взаимодействия между государственными органами и гражданским обществом, а также на универсальных принципах, таких как социальная справедливость. Социальное партнерство основано исключительно на

взаимном признании равенства между партнерами в принятии решений о шагах и методах, которые будут использоваться для достижения их общей цели, сохраняя при этом независимость и невмешательство в дела других партнеров. Такие отношения строятся на доверии, взаимном уважении и доброй воле.

Автономия социальных партнеров и двустороннее согласие характеризуют «модель социального диалога на национальном (межпрофессиональном), отраслевом и корпоративном уровнях в Бельгии» [20]. «Трудовые отношения в значительной степени регулируются коллективными трудовыми соглашениями, хотя правительство также играет определенную роль» [16].

Двусторонний социальный диалог в Бельгии поддерживается государственными органами, в частности, посредством следующих мер:

- согласованная нормативно-правовая база (правовая база и создание органов для социального диалога принимаются после консультаций и по согласованию с представительными организациями работников и работодателей);
- свобода ведения переговоров и право инициативы (на всех уровнях социальные партнеры могут свободно вести переговоры, а социальное законодательство позволяет устанавливать или корректировать меры по осуществлению посредством коллективных трудовых соглашений);
- поощрение и поддержка (правительство содействует межпрофессиональному и отраслевому социальному диалогу; предоставляется бесплатная система добровольного социального примирения; более 90 процентов межотраслевых коллективных соглашений являются обязательными (что подразумевает, что их нарушение может представлять собой уголовное преступление); материально-техническая поддержка (включая работу секретариата, конференц-залы);

- мониторинг «(администрация отслеживает и анализирует результаты интенсивного отраслевого социального диалога (более 1000 конвенций в год) и отчитывается перед межотраслевыми социальными партнерами, представленными в Национальном совете труда и Центральном экономическом совете)» [20].

Основу правового обеспечения социального партнёрства составляет Федеральный закон 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ «Трудовой кодекс российской федерации. (с изменениями на 25 февраля 2022 года)». Данным нормативно-правовым актом регулируется деятельность Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее РТК).

Огромное значение имеет Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» так как в нём обозначен состав, способ формирования, цели и права Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее РТК) [12]. Данный закон дополняют Федеральный Закон «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» Федеральный закон от 01.05.1999 «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 12 января 1996 года и Федеральный Закон «Об объединениях работодателей» от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ [6].

«Система социального партнерства в Российской федерации состоит из трех основных частей:

- совокупность постоянно и временно действующих двух-, трехсторонних органов, формируемых представителями работников, работодателей, исполнительной власти и осуществляющих взаимодействие между ними на различных уровнях регулирования социально-трудовых и связанных с ними отношений (Федерация, регионы, отрасли, территории, организации);

- совокупность различных совместных документов (коллективных договоров, соглашений, решений и др.), принимаемых этими органами на основе взаимных консультаций, переговоров между сторонами, направленных на регулирование социально-трудовых отношений;
- соответствующий порядок, формы взаимодействия, соотношения и последовательность в разработке, сроках принятия, приоритетности указанных органов и документов» [20].

«В соответствии со статьёй 26 Трудового кодекса РФ в Российской Федерации социальное партнерство может осуществляться на шести уровнях:

- федеральном (Российской Федерации в целом);
- межрегиональном (двух и более субъектов Российской Федерации);
- региональном (субъекта Российской Федерации);
- отраслевом (определенной сферы экономической деятельности);
- территориальном (муниципальных образований);
- локальном (конкретного работодателя)» [20].

В ходе коллективных переговоров и консультаций стороны обязаны соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Это требование относится не только к процедуре совершения тех или иных действий, но и к содержанию коллективно-договорных актов. Например, локальные нормативные акты должны приниматься в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашением, коллективным договором, коллективные договоры и соглашения не могут снижать уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде. В ходе коллективных переговоров необходимо соблюдать также положения нормативных правовых актов, определяющие компетенцию работодателя.

Выводы по разделу.

Социальное партнерство – важнейший вид социально-трудовых отношений в современной экономике, основанный на активном участии профсоюзов в управлении предприятиями, определении размера заработной платы и улучшении ее условий. Основные идеи социального партнерства были разработаны и реализованы группой немецких экономистов под руководством Л. Эрхарда [20].

Исходя из вышесказанного, мы можем сделать следующий вывод – с целью повышения эффективности социального диалога необходим переход от формального подхода и участия к созданию эффективного механизма и участию всех заинтересованных партнеров. Социальный диалог – это демократический механизм, где профсоюзы являются бесспорными и обязательными партнерами.

Социально-трудовые отношения характеризуются экономическими, психологическими и правовыми взаимоотношениями между отдельными лицами и социальными группами, основанными на трудовой деятельности.

Исходя из идеи социального партнерства, которая является основой социально-трудовых отношений в современной экономике, мы можем сформулировать задачу по выбору оптимальной структуры параметров социальной системы.

Критерием оптимальности в этой задаче является уровень жизни в стране. Система ограничений включает в себя характеристики ресурсов страны и условия для их наиболее эффективного использования.

3 Анализ травматизма

ООО «ФриВэй» расположено по адресу: 445045, обл. Самарская, г. Тольятти, Громовой ул., влд. 33 стр. 15, офис 301.

Полное наименование организации: ООО «ФриВэй».

ИНН: 6324102148.

ОГРН: 1196313048887.

Вид деятельности: Деятельность автомобильного грузового транспорта (код по ОКВЭД 49.41).

Статус организации: коммерческая, действующая.

Организационно-правовая форма: Общества с ограниченной ответственностью (код 12300 по ОКОПФ).

На территории ООО «ФриВэй» расположено здание второй степени огнестойкости. Здание выполнено одноэтажным с полной высотой 4,26 метров и размерами – 30×15 м., Общая площадь здания ООО «ФриВэй» – 450 м². Стены производственно-административного здания ООО «ФриВэй» кирпичные, перекрытия выполнено из железобетонных плит, перегородки гипсолитовые и кирпичные. Кровля производственно-административного здания ООО «ФриВэй» плоская, рулонная.

Из производственно-административного здания ООО «ФриВэй» имеется десять выходов. В производственно-административного здания ООО «ФриВэй» расположены кабинеты администрации и производственные для обслуживания автотранспортных средств и проведения технического ремонта.

Дополнительно организация заявила следующие виды деятельности:

- торговля оптовая автомобильными деталями, узлами и принадлежностями;
- торговля розничная автомобильными деталями, узлами и принадлежностями;
- перевозка грузов специализированными автотранспортными средствами;

- аренда грузового автомобильного транспорта с водителем.

На участках технического обслуживания и ремонта автомобилей применяется следующее оборудование:

- 4-х стоечный гидравлический стенд для выполнения операций сход-развала 4 колес с высотой подъема 1958 мм, длиной трапов 4800 мм.;
- пневмогидравлический домкрат-траверса;
- электромеханический подъемник двухстоечный;
- тележка инструментальная;
- комплект пневматического инструмента;
- угловой гайковерт;
- ударный гайковерт;
- электродрель;
- компрессор винтовой с ресивером на 500 л, с рабочим давлением 10 кгс/см².;
- станок шиномонтажный для автомобильных дисков;
- вулканизатор настольный с реле времени и пневмоприжимом;
- компьютерный стенд проверки тормозов;
- стенд схода/развала инфракрасный;
- гидравлический подкатной домкрат;
- стойка гидравлическая для снятия КПП;
- ручной напольный пресс с максимальным давлением 15 т.;
- стенд для разборки двигателя;
- стапель для кузовного ремонта;
- сварочный полуавтомат;
- камера покрасочно-сушильная;
- место подготовки автомобиля с занавесками;
- мойка высокого давления;
- пылесос;
- электрическая шлифовальная машинка;

- электрическая полировальная машинка;
- верстаки с тисками.

Общество с ограниченной ответственностью «ФриВэй» осуществляет деятельность по перевозке грузов автотранспортными средствами, техническому обслуживанию и эксплуатации автотранспортных средств.

Обслуживание автомобилей в Обществе с ограниченной ответственностью «ФриВэй» включает в себя работы:

- уборочно-моечные и обтирочные;
- контрольно-осмотровые;
- крепежные;
- сварочные;
- кузовные;
- покрасочные;
- контрольно-регулирующие;
- электротехнические;
- смазочные;
- заправочные;
- работы по обслуживанию шин.

Таким образом, работы по техническому обслуживанию и ремонту автомобильных транспортных средств производятся при помощи технических устройств различной механизации.

Проведём анализ статистики производственного травматизма в ООО «ФриВэй» за последние 5 календарных лет.

На рисунке 1 изображены показатели количества случаев травматизма в ООО «ФриВэй» по годам.

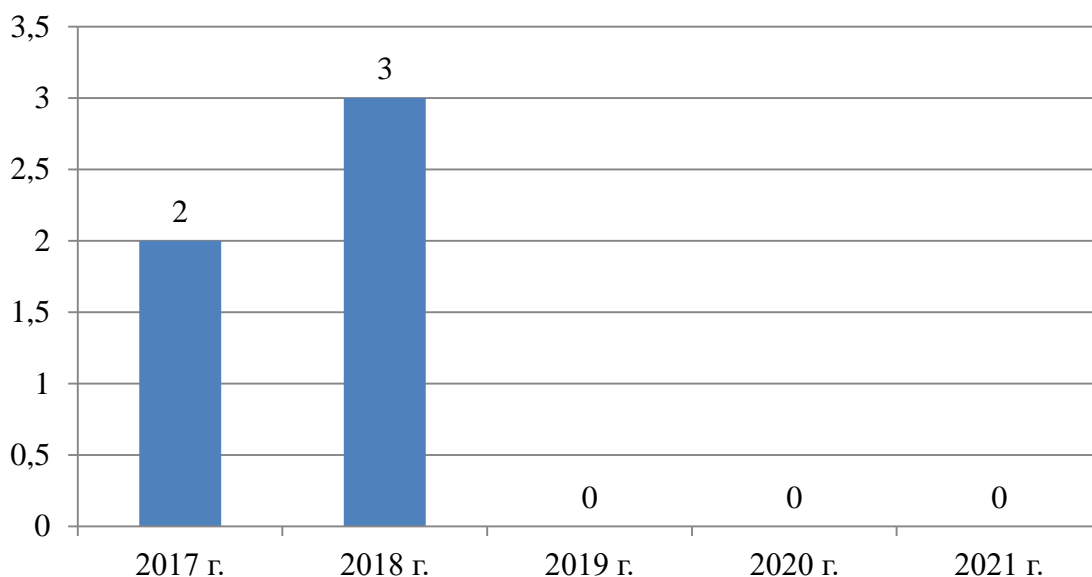


Рисунок 1 – Количественные показатели производственного травматизма в ООО «ФриВэй» по годам

Как видно из рисунка 3 последние 3 календарных года на предприятии «нулевой травматизм», хотя до 2019 года прослеживается достаточно высокие показатели травматизма.

На рисунке 2 изображены показатели по причинам травматизма.

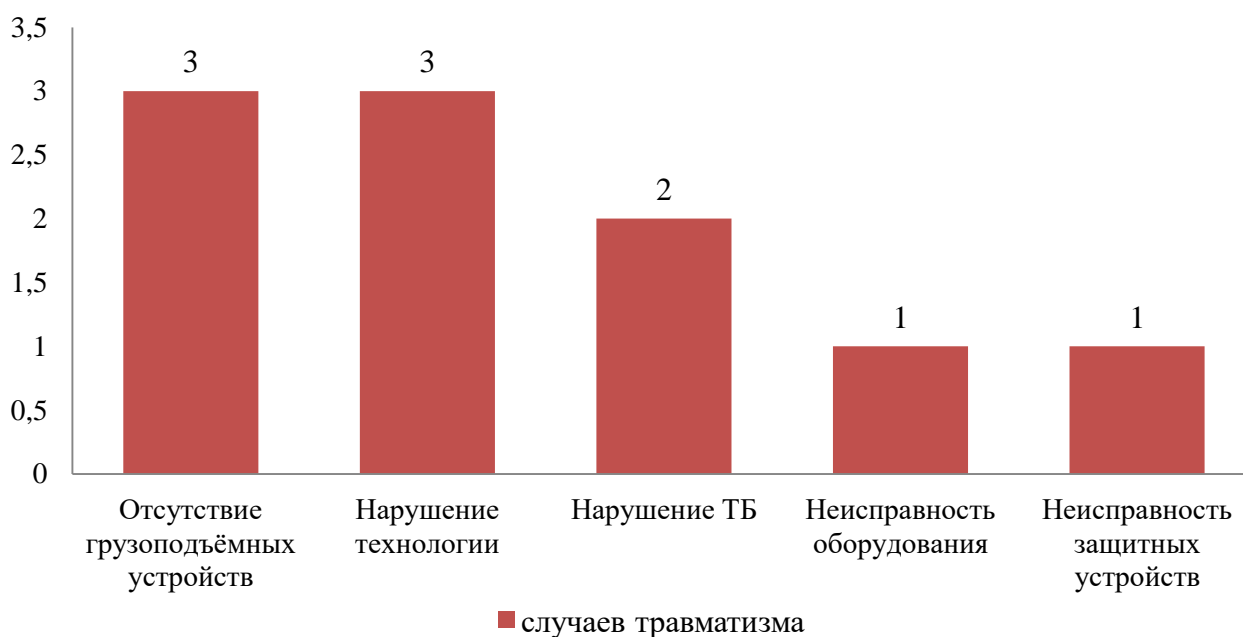


Рисунок 2 – Показатели по причинам травматизма

Как видно из рисунка 2 за последние пять лет в ООО «ФриВей» основными причинами травматизма являлись:

- отсутствие грузоподъёмных устройств (ручное перемещение тяжестей);
- нарушение технологии проведения работ и охраны труда.

Для определения наиболее опасных работ рассмотрим статистику несчастных случаев по видам работ, при проведении которых зафиксированы случаи производственного травматизма.

Статистика несчастных случаев по видам работ, при проведении которых зафиксированы случаи производственного травматизма в «ФриВей» представлена на рисунке 3.

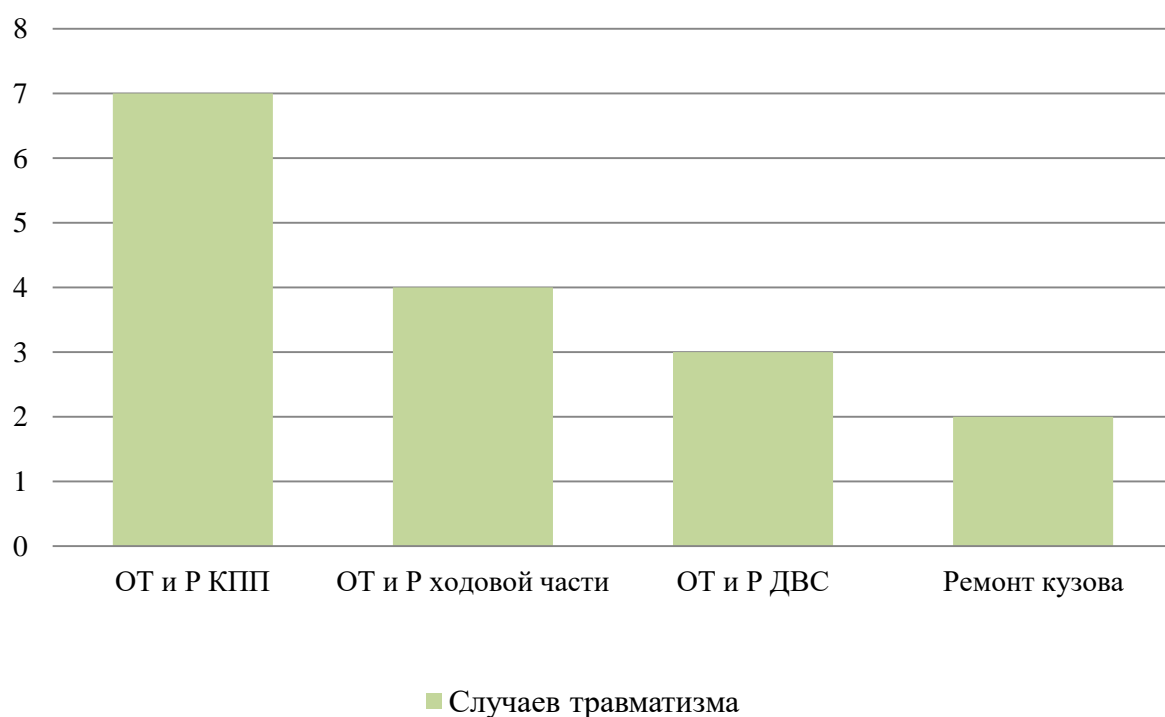


Рисунок 3 – Статистика травматизма по видам работ

Зависимость распределения количества травматизма в ООО «ФриВей» от стажа работников изображена на рисунке 4.

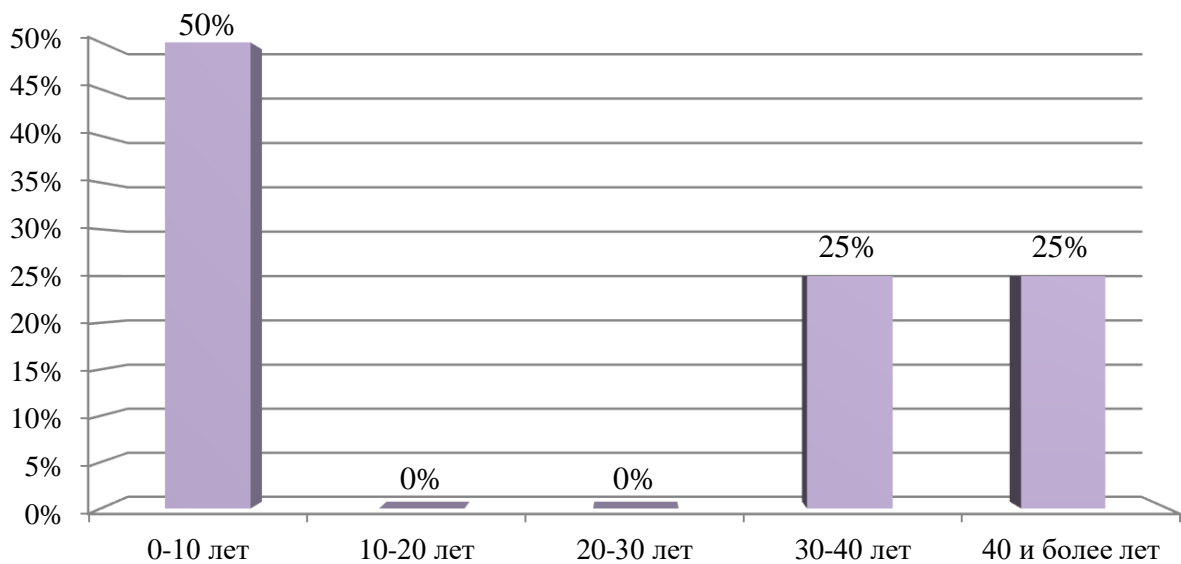


Рисунок 4 – Зависимость распределения количества травматизма в ООО «ФриВей» от стажа работников

Зависимость распределения количества травматизма в ООО «ФриВей» от возраста пострадавших работников изображена на рисунке 5.

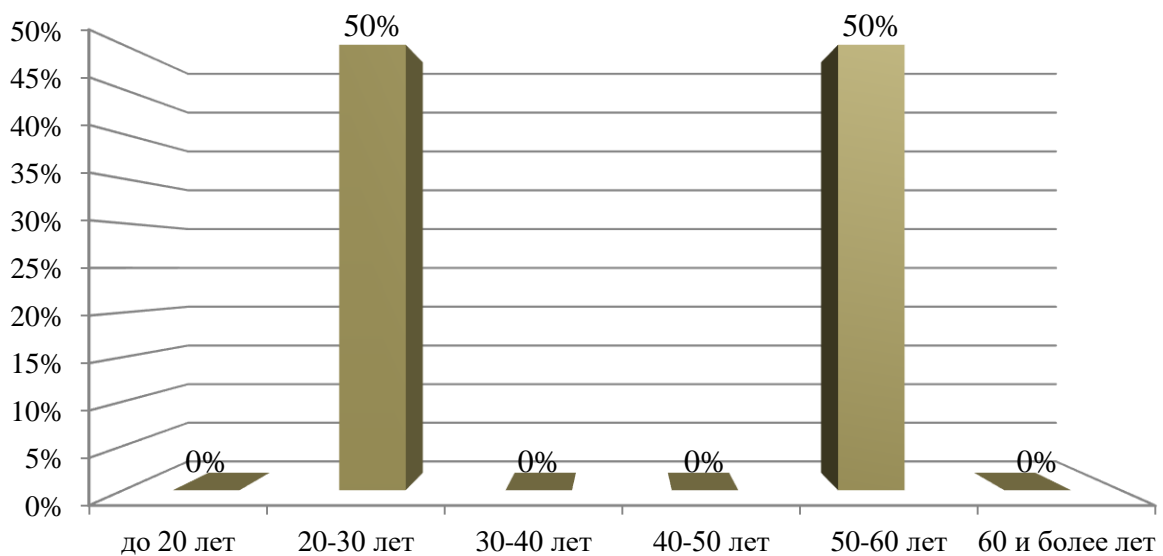


Рисунок 5 – Зависимость количества травматизма от возраста пострадавших

Из рисунка 5 видно, что работники молодого, с малым опытом работы, и предпенсионного возраста, с большим опытом работы наиболее часто получали травмы.

По статистическим данным произведём расчёт частоты травматизма (K_q) и тяжесть травматизма (K_m) по формулам 1 и 2.

$$K_q = \frac{1000 \times Ч}{ССЧ}, \quad (1)$$

где Ч – число зарегистрированных случаев производственного травматизма в ООО «ФриВей» за год,

ССЧ – количество работников ООО «ФриВей».

Расчёт тяжести производственного травматизма в ООО «ФриВей»:

$$K_m = \frac{Д_{нс}}{Ч_{нс}}, \quad (2)$$

где Ч_{нс} – число зарегистрированных случаев производственного травматизма в ООО «ФриВей» за год,

Д_{нс} – общее количество дней нетрудоспособности травмированных работников ООО «ФриВей» за год.

На рисунке 6 представлены показатели по дням нетрудоспособности.

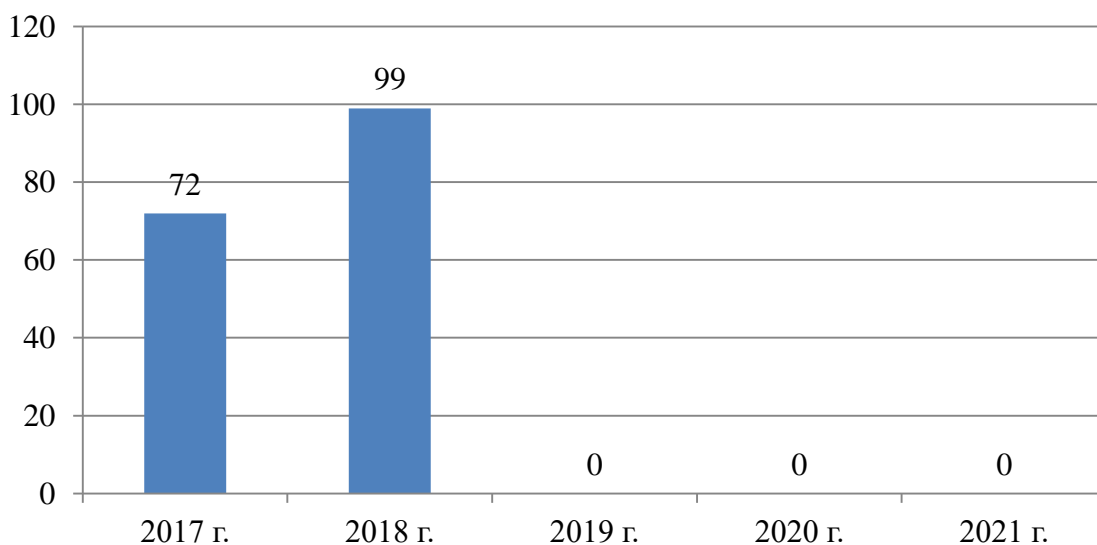


Рисунок 6 – Количественные показатели по дням нетрудоспособности

Из статистики травматизма распределение показателей (K_q) и (K_m) в ООО «ФриВей» по годам представлено на рисунке 7 (ССЧ=43 работника).

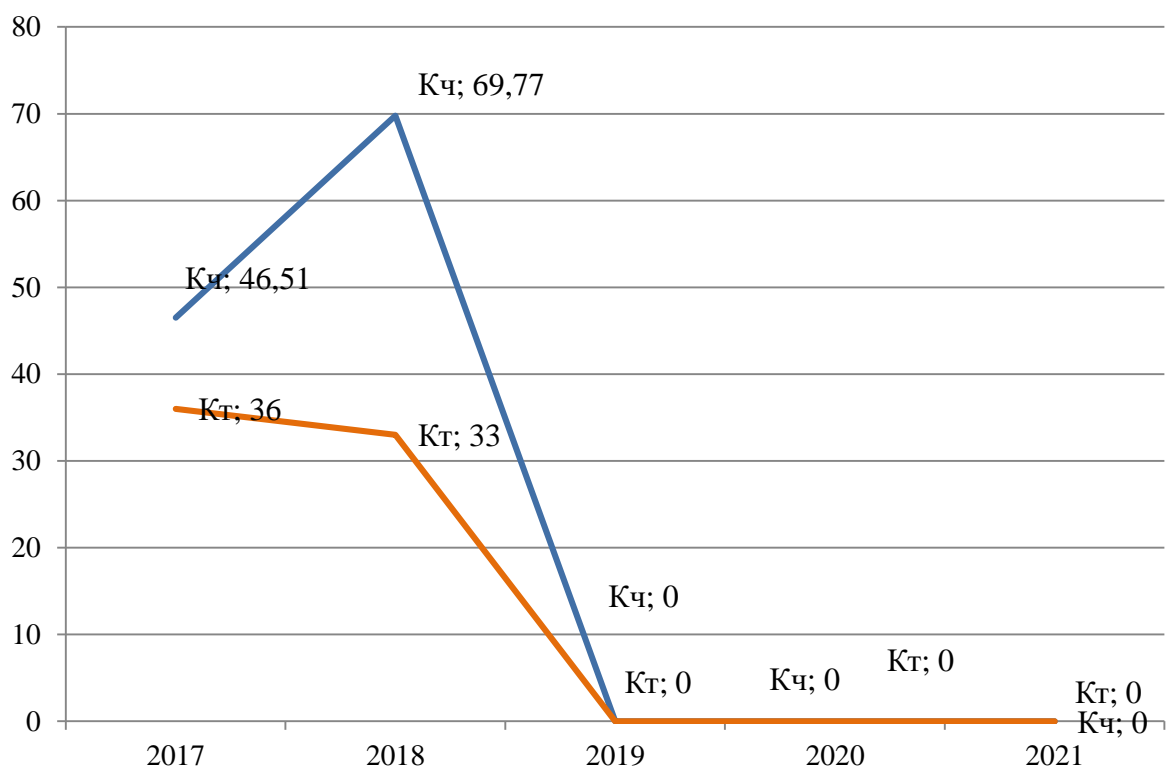


Рисунок 7 – Распределение показателей (K_q) и (K_m) в ООО «ФриВей» по годам

Вывод по разделу.

Работы по техническому обслуживанию и ремонту автомобильных транспортных средств производятся при помощи технических устройств различной механизации.

В ООО «ФриВэй» последние 3 календарных года «нулевой травматизм», хотя до 2019 года прослеживается достаточно высокие показатели травматизма.

За последние пять лет в ООО «ФриВей» основными причинами травматизма являлись:

- отсутствие грузоподъемных устройств (ручное перемещение тяжестей);

- нарушение технологии проведения работ и охраны труда.

Статистика несчастных случаев по видам работ, при проведении которых зафиксированы случаи производственного травматизма в основном при проведении технического обслуживания и ремонта КПП и ходовой части транспортных средств.

Работники молодого, с малым опытом работы, и предпенсионного возраста, с большим опытом работы наиболее часто получали травмы.

Основными методами обеспечения безопасности на исследуемом объекте будут являться:

- обучения нормам и правилам охраны труда и проведению внеочередных проверок знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов организации;
- разработка чёткой корпоративной стратегии повышения безопасности труда путём пропаганды соблюдения безопасности труда (реализация мероприятий – Дней охраны и безопасности труда).

4 Разработка корпоративной стратегии повышения безопасности труда

Разработаем корпоративную стратегию повышения безопасности труда.

Организовано выполнение мероприятий по программе достижения целей и решения задач в области охраны труда в установленные сроки.

«Основные цели в области охраны труда содержатся в Политике и достигаются путем реализации целей в области охраны труда, таких как:

- улучшение условий труда;
- улучшение санитарно-бытовых условий;
- снижение риска травмирования;
- снижение риска травмирования и ДТП;
- снижение воздействия шума на организм человека;
- предотвращение травматизма» [20].

«День охраны и безопасности труда проводится во всех производственных подразделениях предприятия» [20].

«Дата проведения дня охраны и безопасности труда в подразделении определяет руководитель данного подразделения, но не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным» [20].

«День охраны и безопасности труда проводится:

- на уровне цеха, производства, смены, участка – один раз в месяц;
- на уровне предприятия – один раз в месяц» [20].

«В проведении дня охраны и безопасности труда участвуют:

- на уровне смены, участка, службы – руководитель смены, службы, участка и работники смены, службы, участка;
- на уровне цеха, производства – руководитель цеха, производства, инженерно-технические работники цеха, производства, уполномоченный по охране труда;
- на уровне предприятия – директор, главный инженер и его заместители, директора, главные специалисты, начальники

управлений, отделов, производств, цехов, председатель профсоюзного комитета» [20].

Порядок проведения дня охраны и безопасности труда:

- на уровне цеха, смены, участка – обход рабочих мест, участков, осмотр оборудования, объектов каждым ИТР по принадлежности (Во второй половине рабочего дня проводится совещание с обсуждением выявленных нарушений, а также замечаний и предписаний, имевших место в течение месяца, и принимаются мероприятия или решения по их устранению и предотвращению их повторения. Дается оценка работы каждого ИТР цеха);
- на уровне предприятия – по отчетам контролирующих служб предприятия и предложениям инспектирующих организаций начальником отдела ОТиПБ готовится доклад и проект приказа по итогам работы по охране труда и промышленной безопасности в цехах предприятия за рассматриваемый период.

На совещании заслушиваются отдельные руководители цехов и проводится анализ некоторых типичных (повторяющихся) замечаний и нарушений. Дается оценка работы всех цехов и подразделений предприятия с отражением в приказе.

По итогам совещания оформляется протокол, копия которого направляется в цеха для исполнения и в отдел охраны труда для контроля;

Перечень вопросов, подлежащих проверке в день охраны и безопасности труда:

- ведение журналов профилактической работы по промышленной безопасности и охране труда инженерно-техническими работниками цеха;
- ведение журналов выдачи нарядов-допусков;
- правильность оформления и наличие нарядов-допусков на работы повышенной опасности;
- состояние проходов, проездов, пешеходных маршрутов;

- состояние электрооборудования, сосудов и аппаратов, работающих под давлением, грузоподъемных машин и механизмов, контрольных приборов и т.п., оградительной техники, газовых коммуникаций, технологических трубопроводов, лестниц и площадок обслуживания оборудования, рабочих площадок и рабочих мест, переносных лестниц, стремянок, подмостей, лесов;
- состояние инструмента, электро- и пневмоинструмента;
- наличие и правильность расположения знаков безопасности;
- наличие и состояние средств сигнализации – звуковой, световой, знаковой;
- противопожарное состояние рабочих мест;
- соблюдение технологических режимов;
- работа вентиляционного оборудования;
- оснащение рабочих мест, проходов, проездов;
- наличие и содержание аптечек;
- наличие и содержание, состояние и использование средств индивидуальной защиты работающими;
- состояние газозащитной аппаратуры;
- наличие средств нейтрализации ядовитых и едких жидкостей;
- выполнение предписаний, мероприятий по актам расследования несчастных случаев;
- соблюдение уровня ПДК вредных и ядовитых веществ рабочих зон.

Мотивация персонала осуществляется в соответствии с действующей системой морального и материального стимулирования.

Применяются различные способы морального стимулирования, как например:

- награждение почетными грамотами организации, министерств и департаментов областного и государственного уровней;
- размещение портретов лучших работников на доске почета;

- внесение данных об особо отличившихся работниках в Книгу почета;
- присвоения звания Ветеран и Заслуженный ветеран;
- поддержание в работоспособном состоянии резерва руководящего состава организации;
- другие способы.

Материальное стимулирование персонала регламентировано:

- Положением о премировании работников промышленно-производственного персонала за основные результаты производственно-экономической деятельности;
- дополнительными положениями о премировании работников.

В рамках функционирования производственного контроля для обеспечения безопасности персонала применять следующие методы:

- назначение уполномоченных по охране труда в каждом производственном подразделении;
- обеспечение персонала необходимыми СИЗ;
- обучение, проверка знаний и инструктажи персонала по охране труда с записью в личных картах инструктажа;
- регистрация инцидентов, с анализом причин и разработкой корректирующих и предупреждающих мероприятий;
- регулярный мониторинг состояния охраны труда;
- поэтапная специальная оценка условий труда на рабочих местах с разработкой при необходимости мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

Вывод по разделу.

Разработана корпоративная стратегия повышения безопасности труда.

Организовано выполнение мероприятий по программе достижения целей и решения задач в области охраны труда в установленные сроки.

Основные цели в области охраны труда содержатся в Политике и достигаются путем реализации целей в области охраны труда, таких как:

- улучшение условий труда;
- улучшение санитарно- бытовых условий;
- снижение риска травмирования;
- снижение риска травмирования и ДТП;
- снижение воздействия шума на организм человека;
- предотвращение травматизма.

День охраны и безопасности труда проводится во всех производственных подразделениях предприятия.

Дата проведения дня охраны и безопасности труда в подразделении определяет руководитель данного подразделения, но не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным.

В рамках функционирования производственного контроля для обеспечения безопасности персонала продолжать применять следующие методы:

- назначение уполномоченных по охране труда в каждом производственном подразделении;
- обеспечение персонала необходимыми средствами индивидуальной защиты (инструкции по ОТ);
- обучение, проверка знаний и инструктажи персонала по охране труда с записью в личных картах инструктажа;
- регистрация инцидентов, с анализом причин и разработкой корректирующих и предупреждающих мероприятий;
- регулярный мониторинг состояния охраны труда;
- поэтапная специальная оценка условий труда на рабочих местах с разработкой при необходимости мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

5 Охрана труда

Понятие «рабочее место» имеет два аспекта. Первый аспект включает в себя набор элементов (оборудование, инструменты, средства связи), которые необходимы для выполнения определенной части производственного процесса. В этом отношении рабочее место может быть индивидуальным или коллективным.

Второй аспект понятия «рабочее место» включает в себя область одного сотрудника. Этот аспект используется в системах управления занятостью и анализа рынка труда.

В рамках условий широкого применения цифровых технологий сотрудники, находящиеся вне помещений организации работодателя, стали выполнять значительную часть функций многих организаций. Для обозначения такой занятости используются термины «свободная», «удаленная», «домашняя».

Значительное количество публикаций было посвящено проблемам «дистанционного» рабочих мест за последние годы. Необходимо обратить внимание к важности юридически точного определения характера работы на электронных платформах, чтобы работники платформы были обеспечены специальной защитой, аналогичной правилам неполного рабочего дня, фиксированным условиям или агентской работе.

Исследования, проведенные в 2021 году, показали, что с начала 21 века появилось девять новых форм занятости, три из которых являются прямым следствием быстрого развития цифровых технологий: мобильные операции на основе ИКТ, когда работники не используют помещения своего работодателя в качестве основного рабочего места и проводят большую часть своего времени, работая с информацией и информационными технологиями; сотрудники могут быть наняты или самозаняты на онлайн-платформах.

Регламентированная процедура контроля за состоянием условий труда на рабочем месте представлена на рисунке 8.

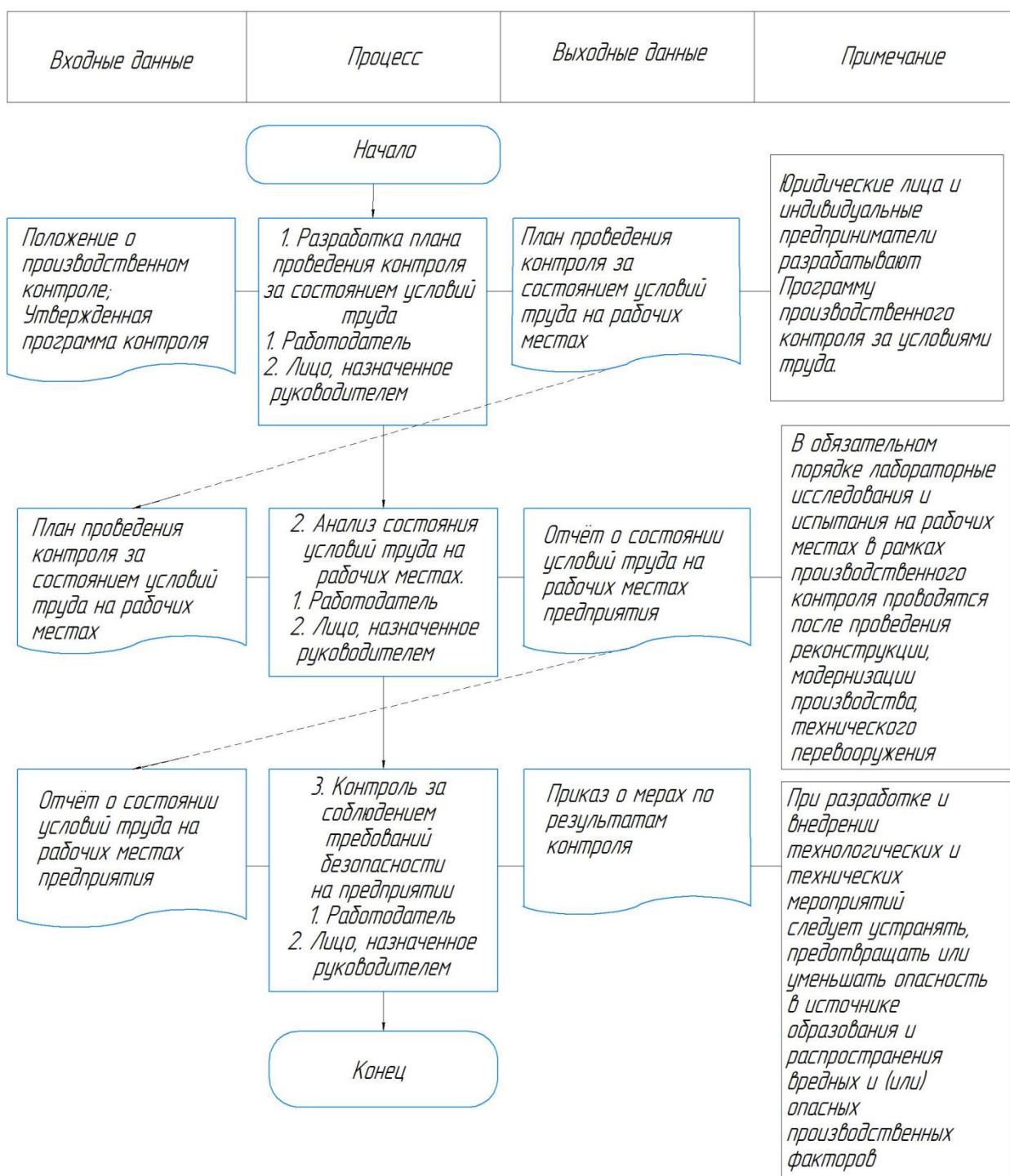


Рисунок 8 – Регламентированная процедура контроля за состоянием условий труда на рабочем месте

«Цель проведения – контроль соответствия требованиям безопасности производственных и административных зданий, сооружений, территории, оборудования, санитарно-бытовых помещений; наличия локальных актов по охране труда, знаков безопасности, защитных и такелажных средств и

приспособлений; обеспечение работников спецобувью, спецодеждой, средствами защиты; обучение работников по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проверка знаний» [2].

Задачи контроля за условиями труда на предприятии:

- «проверка соответствия состояния условий труда работников государственным нормативным требованиям охраны труда;
- выявление потенциально вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;
- принятие эффективных мер по устранению выявленных вредных и (или) опасных факторов и нарушений требований охраны труда;
- доведение информации до работников о существующем риске повреждения здоровья;
- снижение количества производственных рисков, способствующих возникновению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- планирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- анализ эффективности результатов предыдущих проверок и принятых решений» [2].

Вывод по разделу.

Оперативные проверки осуществляются работниками Службы ОТ и ПБ производственных подразделений, сменным технологическим, ремонтным персоналом Предприятия. Проверяется исправность и безопасная работа технологического оборудования, наличие и исправность средств индивидуальной и коллективной защиты, спецодежды, контролируется соблюдение персоналом производственных инструкций, технологического регламента.

6 Охрана окружающей среды и экологическая безопасность

Разработаем регламентированную процедуру «Продление срока действия разрешения на выбросы при наличии установленных временно разрешенных выбросов». Продление срока действия разрешения на выбросы при наличии установленных временно разрешенных выбросов производится согласно Приказа Росприроднадзора от 06.07.2020 № 776 «Об утверждении Административного регламента Федеральной службы по надзору в сфере природопользования по предоставлению государственной услуги по установлению нормативов допустимых выбросов, временно разрешенных выбросов и выдаче разрешения на выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух (за исключением радиоактивных)».

«Основанием для начала административной процедуры (действия) является поступление в территориальный орган Росприроднадзора заявления и документов Заявителя» [7].

«Результатом выполнения административного действия является выдача (направление) Заявителю заверенной копии приказа о продлении срока действия разрешения на выбросы, либо уведомления об отказе в продлении срока действия разрешения на выбросы при наличии установленных временно разрешенных выбросов» [7].

«Уведомление об отказе в продлении срока действия разрешения на выбросы при наличии установленных временно разрешенных выбросов, а также уведомление об отказе в предоставлении государственной услуги по продлению срока действия разрешения на выбросы при наличии установленных временно разрешенных выбросов с указанием оснований для отказа в течение 3 рабочих дней подписывается руководителем территориального органа Росприроднадзора» [7].

Регламентированная процедура «Продление срока действия разрешения на выбросы при наличии установленных временно разрешенных выбросов» изображена на рисунке 9.

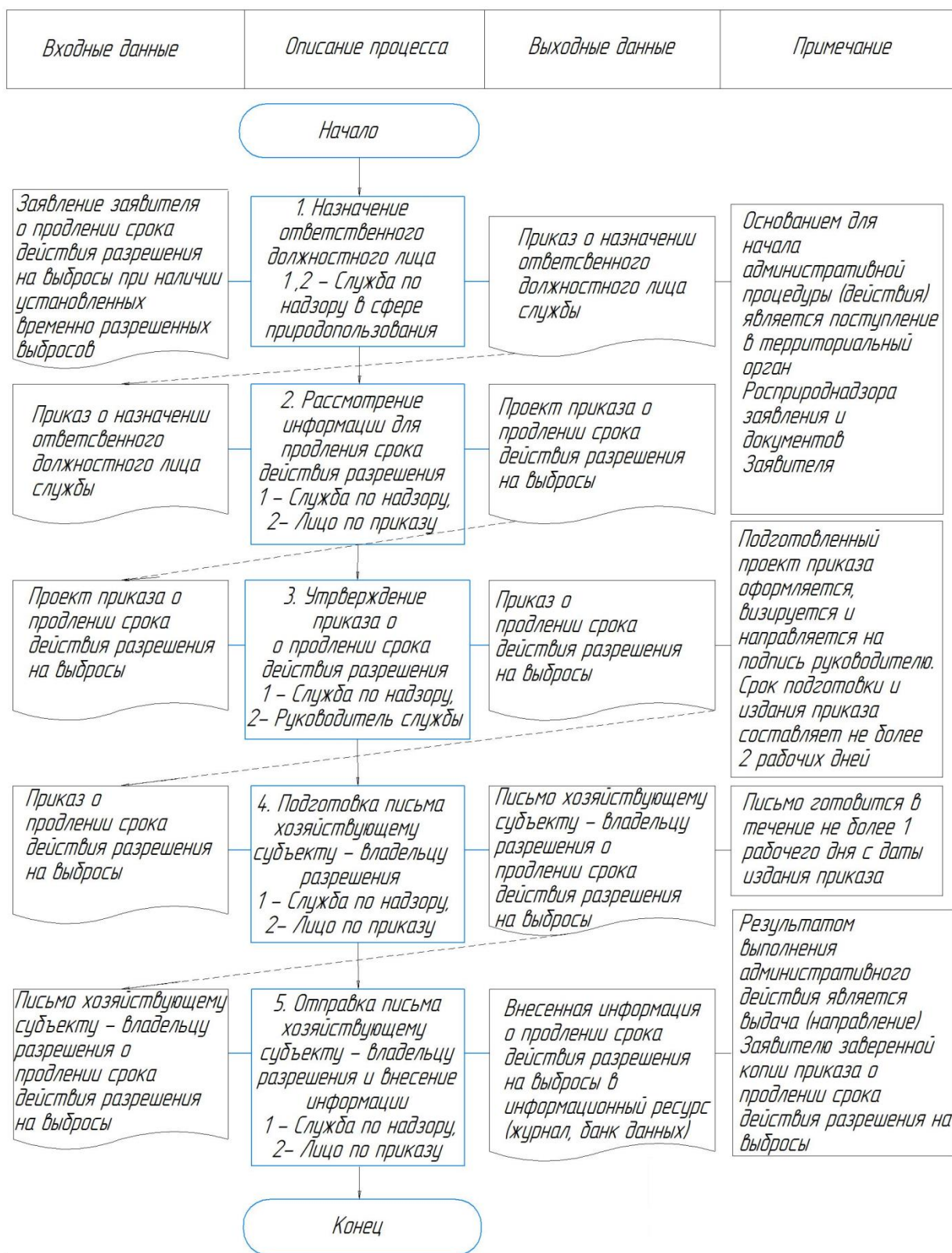


Рисунок 9 – Регламентированная процедура «Продление срока действия разрешения на выбросы при наличии установленных временно разрешенных выбросов»

«Административная процедура (действие) по продлению срока действия разрешения на выбросы при наличии установленных временно разрешенных выбросов включает следующие административные действия:

- прием и регистрация заявления и документов Заявителя, необходимых для предоставления государственной услуги;
- назначение ответственного исполнителя для рассмотрения зарегистрированного заявления и документов Заявителя, необходимых для предоставления государственной услуги;
- проверка верности оформления заявления и комплектности представленных Заявителем документов;
- рассмотрение сведений о выполнении запланированных мероприятий, включенных в План снижения выбросов, и достижении установленных Планом снижения выбросов показателей уменьшения выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух за предыдущий год;
- рассмотрение заявления и документов Заявителя, принятие и оформление решения о продлении срока действия разрешения на выбросы при наличии установленных временно разрешенных выбросов либо об отказе в продлении срока действия разрешения на выбросы при наличии установленных временно разрешенных выбросов;
- выдача (направление) Заявителю результата предоставления государственной услуги;
- информирование органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, территориального органа Роспотребнадзора о продлении Заявителю срока действия разрешения на выбросы» [7].

Виновные в нарушении требований настоящего положения несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Выводы по разделу.

Промышленная и экологическая безопасность – основа устойчивого развития Общества и подразделений Общества».

В Обществе и подразделениях Общества функционирует система управления вопросами экологической безопасности, обеспечивающая постоянное улучшение состояния промышленной безопасности и снижения антропогенного воздействия предприятия на окружающую среду.

Программа (порядок) производственного контроля объектов размещения отходов разрабатывается ООО «Фривей» в соответствии с санитарными правилами по производственному контролю за соблюдением санитарно-эпидемиологических требований.

Ответственность за организацию ПЭК возлагается на руководителя АО ООО «Фривей».

Согласно действующему природоохранному и санитарно-эпидемиологическому законодательству РФ ООО «Фривей» организывает и осуществляет экологический мониторинг.

7 Защита в чрезвычайных и аварийных ситуациях

Наиболее вероятным источником возникновения аварийных ситуаций техногенного характера, является возникновение пожара на объекте.

К возможным чрезвычайным ситуациям в ООО «ФриВэй» можно отнести ситуации, связанные с возникновением пожара. Пожар возможен в результате короткого замыкания электрооборудования склада, что подвергнет воздействию опасных факторов пожара наибольшее количество работников предприятия, материальных средств склада, оборудования и автомобильной техники. Пожар в помещении склада резинотехнических изделий будет сопровождаться плотным задымлением и высоким температурным режимом.

На территории ООО «ФриВэй» может быть установлен режим угрозы ЧС или режим чрезвычайной ситуации.

«Независимо от вида чрезвычайной ситуации при ее возникновении и ликвидации необходимо:

- немедленно организовать защиту работников предприятия от поражающих факторов;
- провести необходимую работу по минимизации ущерба от аварийной ситуации;
- принять все возможные меры по локализации аварийной ситуации и уменьшению размеров опасной зоны;
- организовать постоянное изучение складывающейся обстановки на территории и в помещениях предприятия в целях своевременного принятия мер для её нормализации;
- обеспечить обмен информацией об обстановке на территории и в помещениях предприятия с управлением ГОЧС города (района)» [18].

Действия по предупреждению пожаров на территории предприятия сводятся к неукоснительному выполнению мероприятий противопожарной профилактики.

На рисунке 10 представлена процедура по минимизации рисков техногенных аварий и устранению последствий аварийных ситуаций на объекте [13].

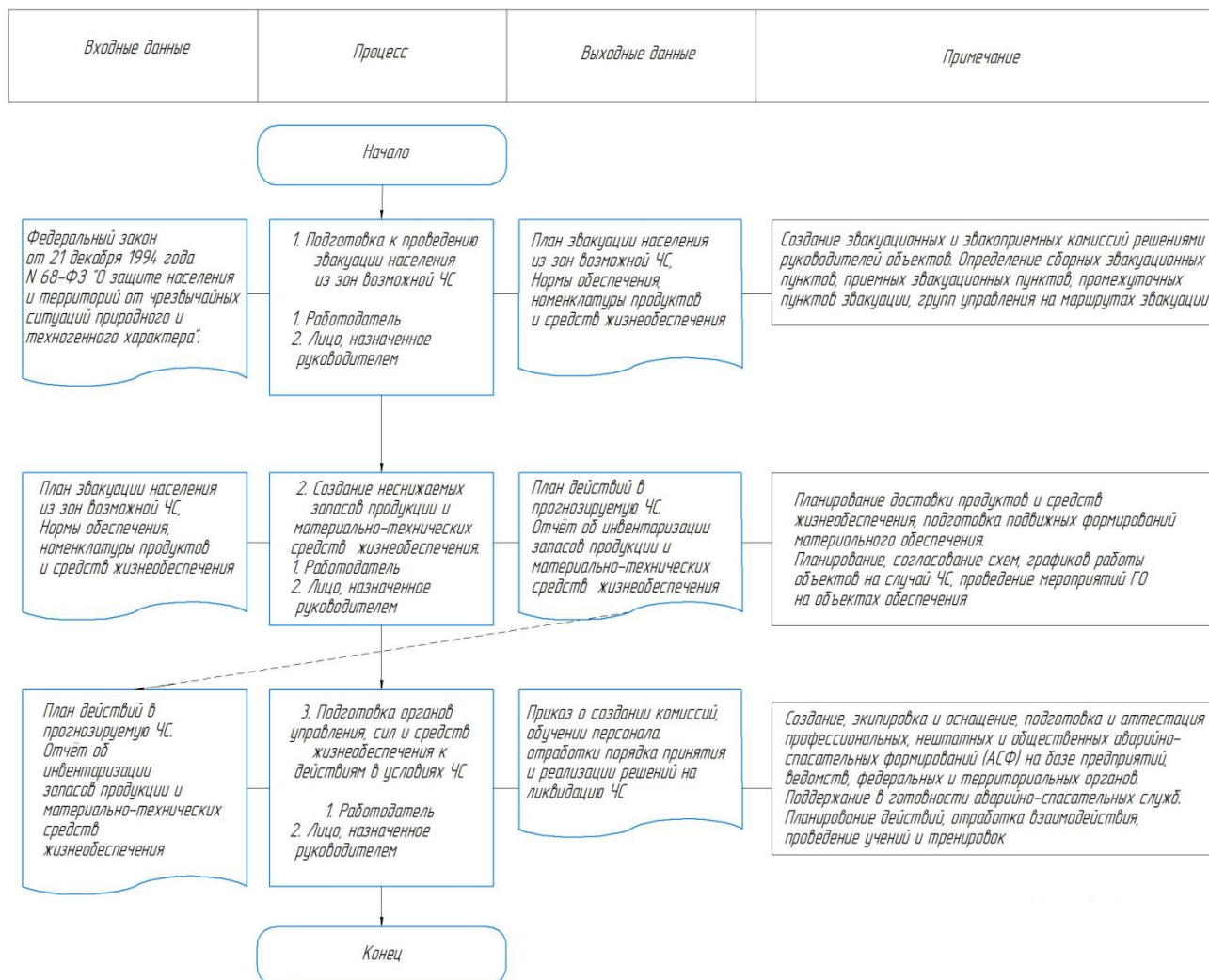


Рисунок 10 – Процедура по минимизации рисков техногенных аварий и устранению последствий аварийных ситуаций

К мероприятиям пожарно-профилактической работы следует отнести следующие мероприятия:

- своевременная очистка территории ООО «ФриВэй» от сухой травы, мусора;
- содержание противопожарных разрывов между строениями ООО «ФриВэй» в свободном состоянии;

- содержание источников противопожарного водоснабжения в исправном состоянии;
- оборудование на территории или помещениях ООО «ФриВэй» мест для хранения ГСМ и ЛВЖ согласно требованиям норм пожарной безопасности.

С целью совершенствования организации подготовки населения в области защиты от чрезвычайных ситуаций с использованием современных методик и технических средств обучения на объекте необходимо применять интерактивное обучение персонала по действиям при авариях и ЧС.

В качестве инновационных средств обучения использовать интерактивные доски и проекторы с различными программами виртуализации возможных аварий на объекте и отработке действий при них.

Технология работ по локализации и ликвидации аварий на территории ООО «ФриВэй» включает в себя только работы по отключении энергетических сетей организации. Отключение энергетических сетей ООО «ФриВэй» осуществляется путем перерезания проводов при необходимости обесточивания отдельного участка или всего объекта.

Всем работникам ООО «ФриВэй» выдаются СИЗ на случай угрозы или возникновения чрезвычайной ситуации на химически опасных объектах, находящихся в непосредственной близости от предприятия. Защита населения во время чрезвычайных ситуаций – это комплекс взаимоувязанных по ресурсам, времени и месту проведения мероприятия РСЧС.

Вывод по разделу.

К возможным чрезвычайным ситуациям в ООО «ФриВэй» можно отнести ситуации, связанные с возникновением пожара.

Пожар возможен в результате короткого замыкания электрооборудования склада, что подвергнет воздействию опасных факторов пожара наибольшее количество работников предприятия, материальных средств склада, оборудования и автомобильной техники.

Пожар в помещении склада резинотехнических изделий будет сопровождается плотным задымлением и высоким температурным режимом.

На территории ООО «ФриВэй» может быть установлен режим угрозы ЧС или режим чрезвычайной ситуации.

Всем работникам ООО «ФриВэй» выдаются СИЗ на случай угрозы или возникновения чрезвычайной ситуации на химически опасных объектах, находящихся в непосредственной близости от предприятия.

Защита населения во время чрезвычайных ситуаций – это комплекс взаимоувязанных по ресурсам, времени и месту проведения мероприятия РСЧС.

К мероприятиям пожарно-профилактической работы следует отнести следующие мероприятия:

- своевременная очистка территории ООО «ФриВэй» от сухой травы, мусора;
- содержание противопожарных разрывов между строениями ООО «ФриВэй» в свободном состоянии;
- содержание источников противопожарного водоснабжения в исправном состоянии;
- оборудование на территории или помещениях ООО «ФриВэй» мест для хранения ГСМ и ЛВЖ согласно требованиям норм пожарной безопасности.

В разделе предложено применять интерактивное обучение персонала по действиям при авариях и ЧС. В качестве инновационных средств обучения использовать интерактивные доски и проекторы с различными программами виртуализации возможных аварий на объекте и отработке действий при них.

8 Оценка эффективности мероприятий по обеспечению техносферной безопасности

По результатам анализа безопасности составлен план мероприятий, который представлен в таблице 1.

Таблица 1 – План мероприятий

Мероприятие	Цель	Дата
Назначение уполномоченных по охране труда в каждом производственном подразделении	Обеспечить поддержание приемлемого уровня безопасности объекта	2022 год
Обеспечение персонала необходимыми средствами индивидуальной защиты		Постоянно
Обучение, проверка знаний и инструктажи персонала по охране труда с записью в личных картах инструктажа		2022 год
Регистрация инцидентов с анализом причин и разработкой соответствующих изменений инструкций по охране труда		Постоянно
Проведение дней охраны и безопасности труда		Ежемесячно

День охраны и безопасности труда проводится во всех производственных подразделениях предприятия.

Дата проведения дня охраны и безопасности труда в подразделении определяет руководитель данного подразделения, но не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным.

День охраны и безопасности труда проводится:

- на уровне цеха, производства, смены, участка – один раз в месяц;
- на уровне предприятия – один раз в месяц.

Предложенные мероприятия позволят снизить величину страховых взносов исследуемого предприятия по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве.

Рассчитаем величину скидки к страховому тарифу по обязательному социальному страхованию ООО «Фривей» на 2022г.

«Расчет размера скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве» [8].

«Данные для расчетов скидок и надбавок представлены в таблице 2» [8].

Таблица 2 – Данные для расчетов скидок и надбавок

Показатель	усл. обоз.	ед. изм.	2019	2020	2021
«Среднесписочная численность работающих» [8]	N	чел	43	43	43
«Количество страховых случаев за год» [8]	K	шт.	0	0	0
«Количество страховых случаев за год, исключая со смертельным исходом» [8]	S	шт.	0	0	0
«Число дней временной нетрудоспособности в связи со страховым случаем» [8]	T	дн	0	0	0
«Сумма обеспечения по страхованию» [8]	O	руб	0	0	0
«Фонд заработной платы за год» [8]	ФЗП	руб	31000000	31000000	31000000
«Число рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда» [8]	q11	шт	-	-	43
«Число рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда» [8]	q12	шт.	-	-	43
«Число рабочих мест, отнесенных к вредным и опасным классам условий труда по результатам спецоценки» [8]	q13	шт.	-	-	30
«Число работников, прошедших обязательные медицинские осмотры» [8]	q21	чел	-	-	43
«Число работников, подлежащих направлению на обязательные медицинские осмотры» [8]	q22	чел	-	-	43

«Показатель $a_{стр}$ – отношение суммы обеспечения по страхованию в связи со всеми произошедшими у страхователя страховыми случаями к начисленной сумме страховых взносов» [8].

«Показатель $a_{стр}$ рассчитывается по следующей формуле» [8]:

$$a_{cmp} = \frac{O}{V}, \quad (3)$$

где « O – сумма обеспечения по страхованию, произведенного за три года, предшествующих текущему, (руб.)» [8];

« V – сумма начисленных страховых взносов за три года, предшествующих текущему (руб.)» [8]:

$$V = \sum \PhiЗП \times t_{cmp}, \quad (4)$$

«где t_{cmp} – страховой тариф на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [8].

$$V = \sum 93000000 \times 0,011 = 1023000 \text{ руб}$$

$$a_{cmp} = \frac{0}{675000} = 0$$

«Показатель b_{cmp} – количество страховых случаев у страхователя, на тысячу работающих» [8].

«Показатель b_{cmp} рассчитывается по следующей формуле» [8]:

$$b_{cmp} = \frac{K \times 1000}{N}, \quad (5)$$

«где K – количество случаев, признанных страховыми за три года, предшествующих текущему» [8];

« N – среднесписочная численность работающих за три года, предшествующих текущему (чел.)» [8];

$$b_{cmp} = \frac{0 \times 1000}{43} = 0$$

«Показатель $c_{стр}$ – количество дней временной нетрудоспособности у страхователя на один несчастный случай, признанный страховым, исключая случаи со смертельным исходом» [8].

«Показатель $c_{стр}$ рассчитывается по следующей формуле» [8]:

$$c_{стр} = \frac{T}{S}, \quad (6)$$

где « T – число дней временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями, признанными страховыми, за три года, предшествующих текущему» [8];

« S – количество несчастных случаев, признанных страховыми, исключая случаи со смертельным исходом, за три года, предшествующих текущему» [8].

$$c_{стр} = \frac{0}{0} = 0$$

«Коэффициент проведения специальной оценки условий труда у страхователя $q1$ » [8].

«Коэффициент $q1$ рассчитывается по следующей формуле» [8]:

$$q1 = (q11 - q13)/q12, \quad (7)$$

где « $q11$ – количество рабочих мест, в отношении которых проведена специальная оценка условий труда на 1 января текущего календарного года организацией, проводящей специальную оценку условий труда, в установленном законодательством Российской Федерации порядке» [8];

« $q12$ – общее количество рабочих мест» [8];

« $q13$ – количество рабочих мест, условия труда на которых отнесены к вредным или опасным условиям труда по результатам проведения специальной оценки условий труда» [8];

$$q1 = \frac{43-30}{43} = 0,30$$

«Коэффициент проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров у страхователя q_2 » [8].

«Коэффициент q_2 рассчитывается по следующей формуле» [8]:

$$q_2 = q_{21}/q_{22}, \quad (8)$$

«где q_{21} – число работников, прошедших обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами на 1 января текущего календарного года» [8];

« q_{22} – число всех работников, подлежащих данным видам осмотра, у страхователя» [8].

$$q_2 = \frac{43}{43} = 1$$

Рассчитаем скидку на страхование работников:

$$C(\%) = \left\{ 1 - \frac{\left(\frac{a_{cmp} + b_{cmp} + c_{cmp}}{a_{вэд} + b_{вэд} + c_{вэд}} \right)}{3} \right\} \times q_1 \times q_2 \times 100, \quad (9)$$

$$C(\%) = \{1 - (0)/3\} \times 0,30 \times 1 \times 100 = 30$$

«Рассчитываем размер страхового тарифа на следующий год с учетом скидки или надбавки» [8]:

$$t_{cmp}^{2022} = t^{2021} - t^{2021} \times C \quad (10)$$

$$t_{cmp}^{2022} = 1,1 - 1,1 \times 0,30 = 0,77$$

«Рассчитываем размер страховых взносов по новому тарифу в следующем году» [8]:

$$V^{2022} = \Phi 3\Pi^{2022} \times t_{\text{смп}}^{2022} \quad (11)$$

$$V^{2021} = 31000000 \times 0,011 = 341000 \text{руб.},$$

$$V^{2022} = 31000000 \times 0,0077 = 238700 \text{руб.},$$

«Определяем размер экономии (роста) страховых взносов в следующем году» [8]:

$$\mathcal{E} = V^{2022} - V^{2021} \quad (12)$$

$$\mathcal{E} = 341000 - 238700 = 102300 \text{руб.},$$

«Оценка снижения уровня травматизма, профессиональной заболеваемости по результатам выполнения плана мероприятий по улучшению условий, охраны труда и промышленной безопасности» [10].

Таким образом, за счет реализации предложенного плана мероприятий ООО «Фривей» сможет сэкономить на уплате страховых взносов 133650 руб.

Далее выполним расчет экономического эффекта от реализации предложенного плана мероприятий в ООО «Фривей».

Стоимость затрат на реализацию мероприятия приведена в таблице 3.

Таблица 3 – Стоимость затрат на реализацию мероприятия

Виды работ	Стоимость, руб.
Обеспечение персонала необходимыми средствами индивидуальной защиты (инструкция ОТБ-2; ИРМ и инструкции по ОТ)	50000
Оценка условий труда на рабочих местах с разработкой при необходимости мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда	10000
Материальное стимулирование персонала	40000
Итого:	100000

Оценка экономического эффекта определяется по формуле:

$$\mathcal{E}_1 = \mathcal{E} - \mathcal{Z}_{\text{ед}}$$

«где $Z_{ед}$ – единовременные затраты на проведение мероприятий по улучшению условия труда, руб» [8].

$$\mathcal{E}_r = 102300 - 100000 = 2300 \text{ руб.}$$

«Срок окупаемости затрат на проводимые мероприятия определяется соотношением суммы произведенных затрат к общему годовому экономическому эффекту» [8].

«Коэффициент экономической эффективности – это величина, обратная сроку окупаемости» [8].

$$T_{ед} = Z_{ед} / \mathcal{E}_r \quad (13)$$

$$T_{ед} = 100000 / 102300 = 0,98 \text{ года}$$

«Коэффициент экономической эффективности затрат» [8]:

$$E = 1 / T_{ед}, \text{ год}^{-1} \quad (14)$$

«где $T_{ед}$ – срок окупаемости единовременных затрат, год» [8].

$$E = 1 / 0,98 = 1,02 \text{ год}^{-1}$$

Вывод по разделу.

За счет реализации предложенного плана мероприятий ООО «Фривей» сможет сэкономить на уплате страховых взносов 133650 руб.

Внедрение мероприятий на основе социального партнёрства по типу Дней охраны и безопасности труда позволяет:

- повысить оперативность управления безопасностью производства;
- повысить надежность технических средств защиты;
- создать более комфортные условия для персонала.

Экономический эффект от реализации предложенного плана мероприятий в ООО «ФриВей» будет получен после окупаемости затрат (100000 рублей) на проводимые мероприятия, то есть через 0,98 года.

Заключение

Сравнивая уровень зрелости культуры безопасности с уровнем корпоративной культуры, мы увидели следующую зависимость – чем ниже в компании уровень организационной культуры, тем ниже уровень безопасности.

В разных культурах сотрудники службы охраны труда (ОТ и ПБ) выполняют разную роль. В компаниях с низким уровнем организационной культуры персонал ОТ и ПБ осуществляет надзирающую функцию, сфокусирован на выявлении и наказании нарушителей. И, напротив, там, где высокий уровень организационной культуры, сотрудники службы ОТ и ПБ выступают консультантами и помощниками в вопросах безопасности.

В рамках работы над ВКР была создана Независимая Целевая группа по охране труда и технике безопасности на рабочих местах исследуемого предприятия для проверки того, соответствует ли система охраны труда и техники безопасности поставленной цели.

Результаты направлены на разработку рекомендации, которые позволят снизить уровень несчастных случаев на производстве к 2023 году.

Социально-трудовые отношения характеризуются экономическими, психологическими и правовыми взаимоотношениями между отдельными лицами и социальными группами, основанными на трудовой деятельности.

Исходя из идеи социального партнерства, которая является основой социально-трудовых отношений в современной экономике, мы можем сформулировать задачу по выбору оптимальной структуры параметров социальной системы.

Критерием оптимальности в этой задаче является уровень жизни в стране. Система ограничений включает в себя характеристики ресурсов страны и условия для их наиболее эффективного использования.

Работы по техническому обслуживанию и ремонту автомобильных транспортных средств производятся при помощи технических устройств различной механизации.

В ООО «ФриВэй» последние 3 календарных года «нулевой травматизм», хотя до 2019 года прослеживается достаточно высокие показатели травматизма.

За последние пять лет в ООО «ФриВей» основными причинами травматизма являлись:

- отсутствие грузоподъёмных устройств (ручное перемещение тяжестей);
- нарушение технологии проведения работ и охраны труда.

Статистика несчастных случаев по видам работ, при проведении которых зафиксированы случаи производственного травматизм в основном при проведении технического обслуживания и ремонта КПП и ходовой части транспортных средств.

Работники молодого, с малым опытом работы, и предпенсионного возраста, с большим опытом работы наиболее часто получали травмы.

Основными методами обеспечения безопасности на исследуемом объекте будет являться:

- обучения нормам и правилам охраны труд и проведению внеочередных проверок знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов организации;
- разработка чёткой корпоративной стратегии повышения безопасности труда путём пропаганды соблюдения безопасности труда (реализация мероприятий – Дней охраны и безопасности труда).

Разработана корпоративная стратегия повышения безопасности труда.

Организовано выполнение мероприятий по программе достижения целей и решения задач в области охраны труда в установленные сроки.

Основные цели в области охраны труда содержатся в Политике и

достигаются путем реализации целей в области охраны труда, таких как:

- улучшение условий труда;
- улучшение санитарно- бытовых условий;
- снижение риска травмирования;
- снижение риска травмирования и ДТП;
- снижение воздействия шума на организм человека;
- предотвращение травматизма.

День охраны и безопасности труда проводится во всех производственных подразделениях предприятия.

Дата проведения дня охраны и безопасности труда в подразделении определяет руководитель данного подразделения, но не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным.

В рамках функционирования производственного контроля для обеспечения безопасности персонала применять следующие методы:

- назначение уполномоченных по охране труда в каждом производственном подразделении;
- обеспечение персонала необходимыми средствами индивидуальной защиты (инструкция ОТБ; ИРМ и инструкции по ОТ);
- обучение, проверка знаний и инструктажи персонала по охране труда с записью в личных картах инструктажа;
- регистрация инцидентов, с анализом причин и разработкой корректирующих и предупреждающих мероприятий;
- регулярный мониторинг состояния охраны труда;
- поэтапная специальная оценка условий труда на рабочих местах с разработкой при необходимости мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

Оперативные проверки осуществляются работниками Службы ОТ и ПБ производственных подразделений, сменным технологическим, ремонтным персоналом Предприятия. Проверяется исправность и безопасная работа технологического оборудования, наличие и исправность средств

индивидуальной и коллективной защиты, спецодежды, контролируется соблюдение персоналом производственных инструкций, технологического регламента.

Промышленная и экологическая безопасность – основа устойчивого развития Общества и подразделений Общества».

В Обществе и подразделениях Общества функционирует система управления вопросами экологической безопасности, обеспечивающая постоянное улучшение состояния промышленной безопасности и снижения антропогенного воздействия предприятия на окружающую среду.

Программа (порядок) производственного контроля объектов размещения отходов разрабатывается ООО «Фривей» в соответствии с санитарными правилами по производственному контролю за соблюдением санитарно-эпидемиологических требований.

Ответственность за организацию ПЭК возлагается на руководителя АО ООО «Фривей».

Согласно действующему природоохранному и санитарно-эпидемиологическому законодательству РФ ООО «Фривей» организывает и осуществляет экологический мониторинг.

К возможным чрезвычайным ситуациям в ООО «ФриВэй» можно отнести ситуации, связанные с возникновением пожара. Пожар возможен в результате короткого замыкания электрооборудования склада, что подвергнет воздействию опасных факторов пожара наибольшее количество работников предприятия, материальных средств склада, оборудования и автомобильной техники.

Пожар в помещении склада резинотехнических изделий будет сопровождается плотным задымлением и высоким температурным режимом.

На территории ООО «ФриВэй» может быть установлен режим угрозы ЧС или режим чрезвычайной ситуации.

Всем работникам ООО «ФриВэй» выдаются СИЗ на случай угрозы или возникновения чрезвычайной ситуации на химически опасных объектах,

находящихся в непосредственной близости от предприятия. Защита населения во время чрезвычайных ситуаций – это комплекс взаимоувязанных по ресурсам, времени и месту проведения мероприятия РСЧС.

К мероприятиям пожарно-профилактической работы следует отнести следующие мероприятия:

- своевременная очистка территории ООО «ФриВэй» от сухой травы, мусора;
- содержание противопожарных разрывов между строениями ООО «ФриВэй» в свободном состоянии;
- содержание источников противопожарного водоснабжения в исправном состоянии;
- оборудование на территории или помещениях ООО «ФриВэй» мест для хранения ГСМ и ЛВЖ согласно требованиям норм пожарной безопасности.

Внедрение мероприятий на основе социального партнёрства по типу Дней охраны и безопасности труда позволяет:

- повысить оперативность управления безопасностью производства;
- повысить надежность функционирования технических средств защиты;
- создать более комфортные условия для персонала.

Предложенные мероприятия позволят снизить величину страховых взносов исследуемого предприятия по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве.

Таким образом, за счет реализации предложенного плана мероприятий ООО «Фривей» сможет сэкономить на уплате страховых взносов 133650 руб.

Список используемых источников

1. Жакупов Р.Е., Хасенов М.Х. Социальное партнерство в сфере труда: нормативная основа и баланс интересов // Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. 2014. №4 (36). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-partnerstvo-v-sfere-truda-normativnaya-osnova-i-balans-interesov> (дата обращения: 18.04.2022).

2. Контроль за состоянием условий труда на рабочих местах. Методические рекомендации [Электронный ресурс]. URL: http://oktregion.ru/upload/docs/sotsialno-kulturnaya-sfera/okhrana-truda/pamyatki-metodicheskie-rekomendatsii/MR_Kontrol_za_sostoyaniem_na_rabochih_mestah.pdf (дата обращения: 04.01.2022).

3. Крук Е.Е. Современные мотивационные механизмы управления персоналом // Экономика и управление. 2007. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-motivatsionnye-mehanizmy-upravleniya-personalom> (дата обращения: 18.04.2022).

4. Об утверждении рекомендаций по организации работы служб охраны труда в организациях [Электронный ресурс] : Приказ Минтруда РФ от 31 января 2022 года № 37. URL: <https://docs.cntd.ru/document/728094912?marker=6560IO> (дата обращения: 04.01.2022).

5. Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчёта о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по её заполнению [Электронный ресурс]: Приказ Минтруда РФ от 24.01.2014 № 33н. URL: <https://docs.cntd.ru/document/499072756> (дата обращения: 23.01.2022).

6. Об объединениях работодателей [Электронный ресурс] : Федеральный Закон от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ. URL:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39744/? (дата обращения: 18.02.2022).

7. Об утверждении Административного регламента Федеральной службы по надзору в сфере природопользования по предоставлению государственной услуги по установлению нормативов допустимых выбросов, временно разрешенных выбросов и выдаче разрешения на выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух (за исключением радиоактивных) [Электронный ресурс]: Приказ Росприроднадзора от 06.07.2020 №776. URL: <https://docs.cntd.ru/document/565577358> (дата обращения: 15.02.2022).

8. Об утверждении Методики расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс]: Приказ Минтруда России от 01.08.2012 № 39н. URL: <http://docs.cntd.ru/document/902363899> (дата обращения: 05.03.2022).

9. О методических рекомендациях по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами профессиональных союзов [Электронный ресурс]: Постановление Исполнительного комитета ФНПР от 26.09.2007 № 4-6. URL: <https://docs.cntd.ru/document/499040756> (дата обращения: 23.01.2022).

10. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация [Электронный ресурс] : ГОСТ 12.0.003-2015. URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200136071> (дата обращения: 04.03.2022).

11. Организация обучения безопасности труда. Общие требования [Электронный ресурс] : ГОСТ 12.0.004-2015. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200136072> (дата обращения: 04.01.2022).

12. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ. URL:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22938/? (дата обращения: 04.03.2022).

13. О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 21.12.1994 № 68-ФЗ. URL: <https://sudrf.cntd.ru/document/9009935> (дата обращения: 23.08.2022).

14. О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда [Электронный ресурс]: Приказ Минтруда РФ от 17 июня 2021 года № 406н. URL: <https://docs.cntd.ru/document/607833869?marker=6520IM> (дата обращения: 23.12.2022).

15. Самвелян К. Г. Международные стандарты деятельности профсоюзов по обеспечению прав трудящихся // StudNet. 2020. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnye-standarty-deyatelnosti-profsoyuzov-po-obespecheniyu-prav-trudyaschihsya> (дата обращения: 18.04.2022).

16. Саркисян А.Ж. Сущность социального партнерства в сфере труда в правовой и социально-экономической плоскости: консенсус или конфликт? // Экономика нового мира. 2016. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-sotsialnogo-partnerstva-v-sfere-truda-v-pravovoy-i-sotsialno-ekonomicheskoy-ploskosti-konsensus-ili-konflikt> (дата обращения: 18.04.2022).

17. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию [Электронный ресурс]: ГОСТ Р 12.0.007-2009. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200071037> (дата обращения: 23.12.2022).

18. Таранушина И.И., Попова О.В., Бганцев А.Н. О проблеме культуры безопасности труда на предприятиях // Вестник аграрной науки Дона. 2020.

№1 (49). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-probleme-kultury-bezopasnosti-truda-na-predpriyatiyah> (дата обращения: 18.04.2022).

19. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901807664> (дата обращения: 21.01.2022).

20. Ястремская Е.Н., Попова А.А. Осуществление социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства // БИ. 2013. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osuschestvlenie-sotsialno-trudovyh-otnosheniy-na-printsipah-sotsialnogo-partnerstva> (дата обращения: 18.04.2022).