

УДК 331.08

БАВЫКИНА ЕЛЕНА НИКОЛЕВНА

к.э.н., доцент кафедры менеджмента и туризма Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина, г. Бийск, Россия,
e-mail: bawikina.82@mail.ru

DOI:10.26726/1812-7096-2021-8-107-113

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация. В данной статье **рассматриваются** проблемы организации системы охраны труда на предприятии и пути их преодоления. Основной задачей в этом направлении будет формирование совокупности таких показателей, с помощью которых можно будет сделать вывод о функционировании данной системы на предприятии как интегрированной системе управления, что позволит выработать комплекс мер, направленный на улучшение работы всей системы управления, а не отдельной его части. В работе **используется** метод статистического анализа экономических данных предприятий. **Анализ** полученных данных свидетельствует о том, что при современном развитии науки и техники устаревшие методы организации трудовых процессов на предприятии не соответствуют стандартам техники безопасности и охраны труда, поэтому существует реальная необходимость в поиске новых путей совершенствования всей системы охраны труда на предприятии. Полученные в статье **выводы** исследования могут быть использованы службами охраны труда на предприятиях.

Ключевые слова: охрана труда, система управления, работник, персонал, условия труда, эффективность.

BAVYKINA ELENA NIKOLAEVNA

Ph. D. in Economics, Associate Professor of the Department of Management and Tourism Altai State Humanitarian Pedagogical University named after V.M. Shukshin, Biysk, Russia,
e-mail: bawikina.82@mail.ru

IMPROVEMENT OF THE OCCUPATIONAL SAFETY SYSTEM AT THE ENTERPRISE

Abstract. This article discusses the problems of the organization of the occupational safety system at the enterprise and ways to overcome them. The main task in this direction will be the formation of a set of such indicators, with the help of which it will be possible to conclude about the functioning of this system at the enterprise as an integrated management system, which will allow us to develop a set of measures aimed at improving the work of the entire management system, and not its separate part. The paper uses the method of statistical analysis of economic data of enterprises. **The analysis** of the data obtained indicates that with the modern development of science and technology, outdated methods of organizing labor processes at the enterprise do not meet the standards of safety and labor protection, therefore there is a real need to find new ways to improve the entire system of labor protection at the enterprise. **The conclusions** of the study obtained in the article can be used by labor protection services at enterprises.

Keywords: occupational safety, management system, employee, staff, working conditions, effi-

1. Введение. Вопросы организации труда на современном этапе развития общества требуют изменения традиционных подходов к этой проблеме. Развитие технологий, пополнение научного капитала общества позволяет использовать новые подходы в организации трудового процесса.

Руководство любого успешного предприятия серьезно относится к внедрению научного

подхода к организации трудового процесса, используя новейшие разработки и методики в подготовке и принятии производственных решений [2, 7, 8].

Систематическое использование научного опыта в построении производственного процесса позволяет утверждать, что на предприятии используется научная организация труда. Что позволяет наилучшим образом использовать финансовые, материальные и человеческие ресурсы. Научная организация труда решает вопросы повышения производительности труда, снижения трудоемкости производственного процесса, сохранения здоровья работников, улучшения их благосостояния [1–5].

Использование научного подхода в системе организации охраны труда является актуальной проблемой для современных российских предприятий. Упущения в данной области приводят к возникновению проблем на всех уровнях функционирования предприятия. Бессистемность в решении вопросов безопасности организации производственного процесса неизбежно приведет к потерям разного рода. И напротив – надежная система организации охраны труда является гарантом стабильного существования всего производства.

Актуальность темы для данного исследования заключается в необходимости реформирования подходов к организации работы в системе управления охраны труда на предприятиях теплоэнергетического комплекса. Необходимо определить комплекс мер, цель которых – привести производственные процессы в соответствие трудовому законодательству, максимально уделяя внимание вопросам сбережения здоровья. Основным вектором движения в данном вопросе будет определение мер профилактики возникновения опасных ситуаций, приводящих к риску нанесения вреда здоровью и жизни человека.

Научная организация труда существенным образом реформирует работу всего предприятия в целом. Эффективность применения научных подходов в организации труда очевидна. Существенно экономятся сырьевые и материальные ресурсы, снижаются: износ оборудования, энергетические затраты, что ведет к уменьшению себестоимости продукции.

Применение научных методов организации труда благотворно влияет на психофизиологические характеристики трудовой деятельности, снижается заболеваемость и случаи травматизма, растет работоспособность персонала, сокращаются затраты на производство.

Научная организация труда плодотворно влияет на социальную составляющую производственного процесса и на жизнь предприятия как общественного института. Стабилизируя взаимоотношения работающего персонала, улучшая материальное благосостояние людей, – повышается престиж предприятия, снижается текучесть, сокращаются тем самым расходы на подбор и обучение работников. Суммируя преимущества воздействия научной организации труда, отмечаем экономический эффект для производства: сокращение издержек, рост прибыли, повышение конкурентоспособности предприятия.

2. Основная часть.

2.1. Анализ проблем охраны труда на предприятии.

Решение данной задачи требует серьезного анализа всего спектра возникающих проблем. Изучение возникновения причин, приводящих к сбоям в работе по предотвращению и предупреждению травмоопасных ситуаций на производстве, поможет разработать стратегию безопасного функционирования предприятия, разработать методику организации системы охраны труда, определить меры предупреждения возникновения несчастных случаев [6, 9, 10].

Серьезные разработки в области научной организации труда были представлены советскими учеными, такими как А. К. Гастев, И. М. Бурдянский, Н. И. Витке. Подробный анализ результативности системы управления охраной труда в организации основан на применении новых подходов к оценке эффективности применяемых мер по обеспечению безопасности на предприятии, профилактике несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

Базовым принципом в системе охраны труда является признание значимости жизни и здоровья, а также работоспособность работников предприятий в отношении результатов производственной деятельности.

Анализируя политику предприятия, необходимо отметить часто возникающую ситуацию, когда документально декларируемые принципы в действительности не выполняются и служат для наполнения отчетности.

Целью начального этапа формирования системы управления охраной труда является про-

цесс планирования и разработки мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда; расчету рисков и определение ресурсов (финансовых и трудовых), необходимых для реализации этих мероприятий.

Планирование базируется на результатах анализа исходной информации и проводится на уровне организации в целом и на уровне структурных подразделений.

Результатом процесса планирования является составление плана мероприятий по внедрению СУОТ.

Определить результативность деятельности ООТ и ТБ, оценить эффективности выполнения поставленных задач, проанализировать слаженность работы всех служб подразделения можно с помощью мониторинга функционирования системы управления охраной труда.

В процессе мониторинга системы управления охраной труда на предприятии собраны, учтены и проанализированы различные признаки, прямо и косвенно указывающие на факторы, которые влияют на оценочные критерии и показатели.

В настоящее время основными показателями при оценке состояния системы охраны труда и производственной безопасности на предприятии является уровень производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, данные специальной оценки условий труда, затраты на мероприятия, связанные с охраной труда.

Для сбора данных в процессе мониторинга системы СУОТ на предприятиях используются следующие виды контроля:

1. Текущий контроль выполнения плановых мероприятий по охране труда. Осуществление контроля соблюдения законов и предписаний, касающихся индивидуальной и коллективной безопасности в сфере охраны труда и пожарной безопасности является прерогативой отдела ООТ и ТБ. Система построения работы всего отдела подчиняется строгому планированию.

В начале года составляется ряд планов, и за каждым назначается ответственный (главный инженер по техническому надзору, главный инженер по эксплуатации тепломеханического оборудования, старший инженер-инспектор по пожарной безопасности, инженер по охране труда). Впоследствии планы по функциональному назначению сводят в один единый план.

Эти планы входят в разделы сводного годового плана работы отдела по охране труда и технике безопасности. Кроме этого, каждый специалист составляет месячный план работы. Согласовывает и утверждает его у начальника отдела ООТ и ТБ.

2. Постоянный контроль производственной среды. Осуществляется специалистами, инженерно-техническими работниками структурного подразделения (цеха, отдела, службы). Назначение данного вида контроля – систематизация работы по выполнению и соблюдению нормативных требований по промышленной и пожарной безопасности, охране и гигиене труда всеми участниками производственного процесса.

В соответствии с заявленными мероприятиями проводится проверка рабочих мест с целью выявления и устранения несоответствий в подготовке оборудования к проведению работ, к допуску персонала.

В процессе мониторинга рабочих мест постоянно отслеживается обеспеченность персонала специальной одеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты (СИЗ), согласно специальной оценке.

В случае нарушения нарядно-допускной системы, неприменения СИЗ составляются протоколы внезапных проверок, предписания, служебные записки на руководителя структурного подразделения, допустившего нарушения. Копии таких документов отсылаются по электронной почте техническому директору. В результате рассмотрения документов к нарушителям применяются меры административно-дисциплинарного воздействия: замечания, выговоры, лишение премии.

3. Многоступенчатый контроль состояния условий труда на рабочем месте состоит из пунктов:

- проведение спецоценки рабочих мест по условиям труда;
- постоянный контроль условий труда начальниками структурных подразделений;
- осуществление постоянного мониторинга специалистами ООТ и ТБ;
- контроль специалистами технической дирекции в режиме накопления исходной информации по тематике состояния условий труда.

Анализ проверок выполнения правил охраны труда на нескольких предприятиях Алтайского края показал ряд нарушений:

- организационные нарушения при производстве работ, в т. ч. – 10 %;
- невыполнение организационных мероприятий, обеспечивающих безопасность работ, – 1 %;
- отсутствие надзора во время работы – 1 %;
- прочие организационные нарушения – 10 %;
- отсутствие удостоверения по проверке знаний, межотраслевой инструкции по оказанию первой медицинской помощи – 3 %;
- некачественное проведение обходов и осмотров оборудования – 2 %;
- несоблюдение чистоты на рабочем месте, несвоевременное обновление надписей на арматуре – 4 %;
- другие организационные нарушения – 2 %;
- технические нарушения при производстве работ – 23 %;
- невыполнение технических мероприятий, обеспечивающих безопасность работ, – 1 %;
- эксплуатация оборудования при неисправных и невключенных устройствах аварийного отключения – 1 %;
- прочие технические нарушения – 22 %;
- неприменение или использование неисправных (неиспытанных) средств защиты – 3 %;
- отсутствие или использование непригодных СИЗ (спецодежды, спецобуви, респираторов и т. п.) – 3 %;
- нарушение трудовой дисциплины – 10 %;
- другие технические нарушения – 7 %.

4. Многоступенчатый контроль состояния условий труда на рабочем месте. Реагирующий контроль.

По результатам анализа исходной информации, полученной в ходе многоступенчатого контроля, проводится реагирующий контроль с привлечением специалистов «химической лаборатории» и «электролаборатории», экологической экспертизы с применением специальных приборов.

Цель данного контроля – проверка условий труда на рабочем месте соответствий специальной оценке.

5. Внутренняя проверка (аудит) системы управления ООТ и ТБ.

Проведение внутренних проверок по вопросам охраны труда специалистами технической дирекции осуществляется с целью установления системной взаимосвязи между структурными подразделениями.

Анализ проверок соблюдения правил охраны труда работающими бригадами, а также персоналом на рабочих местах показывает, что наиболее часто отмечены нарушения:

- неприменение персоналом СИЗ (1256 замечаний);

Проблема	Мероприятия
Несвоевременное приобретение СИЗ, специализированной защитной одежды и обуви.	Устранить неслаженность работы логистических служб, ускорить процедуру принятия решений.
Нехватка специалистов ОТ и ПБ, несоответствие штатного расписания нормативам выполняемых работ.	Внести изменения в штатное расписание и ввести дополнительные единицы данных специалистов согласно нормам обслуживания.
Персонал станции не в полном объеме вовлечен в работу по профилактике и предупреждению несчастных случаев и возникновению аварийных ситуаций.	Провести работы по повышению культуры техники безопасности, разработать методики поощрительных мер, повысить информированность участников производственного процесса, использовать наглядные агитационные методы, воспитывать коллективную ответственность.
Несоответствие медицинского обслуживания численности и потребностям персонала.	Изыскать средства для привлечения необходимых специалистов, предоставив работникам возможность заботиться о своем здоровье без отрыва от производства.
Устаревшее оборудование.	Реконструкция и модернизация оборудования с целью минимизации вредных факторов (шум, вибрация, пыль, повышенные температуры)

Источник: разработано автором.

Специалисты ООТ и ТБ на высоком профессиональном уровне выполняют свои обязанности. Но в силу не зависящих от них причин не всегда удается предотвратить и предупредить опасные ситуации.

Поэтому необходимо уделять повышенное внимание организации и финансированию данного подразделения, решению проблем, препятствующих слаженной работе данной службы, – гаранту безопасности всего предприятия, ведь не зря одно из названий ООТ и ТБ – служба надежности.

Все проблемы носят в основном системный характер, то есть их существование и возникновение присуще всей компании в целом. Источником их разрастания, по мнению автора, является отсутствие или недостаточность научного подхода к организации труда на предприятиях, несоблюдение в полной мере всеобщих принципов научной организации труда, таких как системность, комплексность, гуманизация, экономичность.

Недостаточное владение методами управления, анализа, прогнозирования, экономических расчетов не позволяет специалистам компании разработать единую методику слаженного функционирования всей системы подразделений компании.

Примером может послужить несогласованность в работе логистических служб, в результате чего затягивается процедура оформления заказов, отсюда – несвоевременное приобретение и поставка в подразделения средств индивидуальной защиты, специальной защитной одежды и обуви и др.

Работа большой компании невозможна без комплексного подхода к построению внутрисистемных связей. Любое планирование должно вмещать в себя различные научные подходы, рассматриваться с различных точек зрения, используя лучший научный и профессиональный опыт.

Невозможно достичь желаемого результата в поставленной задаче «снижения статистики несчастных случаев», не учитывая человеческий фактор как источник возникновения таковых, при этом необходимо воспользоваться научными достижениями в области гигиены труда, эргономики, психофизиологии и др. наук о труде.

В современной реальности компании часто упускают из вида или полностью игнорируют принцип гуманизации труда. Но дальновидные руководители способны оценить перспективу вложения в благополучие персонала.

Вопросы здоровья сбережения, улучшения психологического климата работающего коллектива, его материальное и социальное благополучие – гарантия успешности любой компании.

Прогрессивное руководство не станет в угоду сиюминутной выгоды рисковать благополучием и психологическим комфортом своего коллектива. Не станет бездумно «оптимизировать» штатное расписание и сокращать штаты, тем самым увеличивать нагрузку на оставшихся специалистов. Это научно ориентированное руководство, напротив, позаботится о создании кадрового резерва с целью передачи бесценного профессионального опыта своих лучших сотрудников, тем самым обеспечив кадровую стабильность и процветание на долгие годы, ибо научно доказано, что «кадры решают все».

На предприятии где работа построена с использованием научной организации труда, принцип экономичности не сведется к урезанию всевозможных «лишних» расходов, этот вопрос будет решен с точки зрения научной экономики. Тщательно соотнеся все расходы с полученными доходами, учтя перспективу настоящих вложений, спрогнозировав прибыль от инвестиций, грамотный руководитель учтет все задействованные в получении прибыли факторы, после чего выберет оптимально приемлемый результат.

В дополнение к вышесказанному необходимо отметить, что разработка подхода к созданию результативной системы управления охраной труда не может быть ограничена разработкой нормативной документации, но должна носить постоянный системный характер. Использовать современные научные методы управления производством, применяя на практике лучший иностранный и отечественный опыт построения и оснащения трудовых процессов. Забыв о сиюминутных выгодах, вкладывать средства в техническое переоснащение предприятия, модернизировать производственные процессы. Привлекать грамотных, адаптированных к современным экономическим реалиям управленцев и беречь собственных специалистов, ценить

профессионализм и инициативность работников, мотивировать и поощрять их достижения.

Только систематизировав всю работу, подчинив ее единой стратегии, направленной на достижение успеха во всех подсистемах производственного процесса, можно говорить о конкурентоспособности всего предприятия.

3. Выводы. Таким образом, подробно рассмотрев структурные особенности организации ООТ и ТБ (отдела охраны труда и техники безопасности), следует сделать вывод о том, что всю систему управления охраной труда нужно рассматривать как взаимосвязь взаимодействующих элементов. От качества этого взаимодействия зависит успешное функционирование самой системы охраны труда на предприятии. Только четко отлаженный механизм взаимодействия всех систем управления организации обеспечит достижение поставленных целей.

Система управления охраной труда включает в себя организационную структуру, деятельность по планированию, распределению ответственности, процедуры, процессы и ресурсы для разработки, внедрения, достижения целей, анализа результативности политики и мероприятий охраны труда организации.

Управление охраной труда включает в себя функции по подготовке, принятию и реализации управленческих решений по осуществлению организационных, технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, медицинских и социальных мероприятий, направленных на обеспечение безопасности, сохранение работоспособности, здоровья и жизни работников в процессе труда.

Целью разработки и внедрения системы управления охраной труда является обеспечение здоровых и безопасных условий труда работников, а также обеспечение соответствия условий труда государственным нормативным требованиям.

«Обеспечение охраны труда, включая соответствие требованиям охраны труда, установленным законами Российской Федерации и иными нормативными актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, входит в обязательства и обязанности работодателя. Внедрение и соблюдение настоящего стандарта обеспечивают первые руководители на всех ступенях управления деятельностью».

«Подготовка персонала по охране труда осуществляется в соответствии с отраслевыми нормативами и государственными стандартами. Объем знаний по охране труда для каждого работника определяется должностной инструкцией или инструкциями по охране труда».

«Структурные подразделения с учетом специфики производства и своей структуры имеют право разрабатывать свои положения и другие организационно-распорядительные документы по системе управления охраной труда, в которых самостоятельно определяют функции производственных подразделений, отдельных должностных лиц и работников без снижения требований настоящего Стандарта».

Основное назначение системы управления охраной труда:

– «осуществление организационно-методической работы по управлению охраной труда в организации;

– «организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда, по предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний, по улучшению условий труда, а также работы по предупреждению пожаров и дорожно-транспортных происшествий;

– «обеспечение промышленной безопасности при эксплуатации опасных производственных объектов подразделений путем организации производственного контроля, повышение надежности работы оборудования тепловых электростанций, предупреждение аварий на опасных производственных объектах подразделений и обеспечение готовности подразделений к локализации и ликвидации аварийных ситуаций на опасных производственных объектах» [7].

Внутренняя структура и численность сотрудников управления определяются штатным расписанием предприятия. Обязанности сотрудников управления охраны труда определяются их

Литература

1. Захаров А. Д. Перспективные подходы к нормированию труда управленческого персонала / Вестник Университета. – 2018. – № 22. – С. 31–34.
2. Зензера С. А. Проблемы организации, мотивации и нормирования труда на российских предприятиях

ях // Молодой ученый. – 2017. – № 10. – С. 669–672.

3. Косенко Т. Г. Факторы совершенствования организации труда на предприятии / Вестник Калужского университета. – 2020. – № 3 (32). – С. 58–61.

4. Меликова С. С. Роль нормирования труда на предприятиях в современное время / Новая наука: Современное состояние и пути развития. – 2018. – № 4-1. – С. 174–176.

5. Панченко А. Ю. Обоснование и оптимизация норм труда как фактор оценки эффективности трудовых процессов / Наука и бизнес: пути развития. – 2018. – № 11. – С. 50–53.

6. Спиринов В. И. Развитие методологических аспектов в теории организации / Вопросы региональной экономики. – 2017. – Т. 23. – № 2. – С. 88–99.

7. Тубольцева А. И. Вопросы организации труда на предприятии / Политика, экономика и инновации. – 2018. – № 4 (6). – С. 11.

8. Хабирова А. И., Рабцевич А. А. Влияние нормирования труда и трудового законодательства на организацию рабочего времени персонала предприятий // Молодой ученый. – 2018. – №5. – С. 402–404.

9. Шаромов В. О. Информационное обеспечение нормирования труда / Производственный менеджмент: теория, методология, практика. – 2018. – № 5. – С. 31–35.

10. Шутина О. В., Огорелкова Н. И. Применение проектного подхода в нормировании труда / Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2019. – № 1 (17). – С. 81–87.

References:

1. Zaharov A. D. Perspektivnye podhody k normirovaniyu truda upravlencheskogo personala / Vestnik Universiteta. – 2018. – № 22. – S. 31–34.

2. Zenzera S. A. Problemy organizacii, motivacii i normirovaniya truda na rossijskikh predpriyatiyah // Molodoy uchenyy. – 2017. – № 10. – S. 669–672.

3. Kosenko T. G. Faktory sovershenstvovaniya organizacii truda na predpriyatii / Vestnik Kaluzhskogo universiteta. – 2020. – № 3 (32). – S. 58–61.

4. Melikova S. S. Rol' normirovaniya truda na predpriyatiyah v sovremennoe vremya / Novaya nauka: Sovremennoe sostoyanie i puti razvitiya. – 2018. – № 4-1. – S. 174–176.

5. Panchenko A. YU. Obosnovanie i optimizaciya norm truda kak faktor ocenki effektivnosti trudovykh processov / Nauka i biznes: puti razvitiya. – 2018. – № 11. – S. 50–53.

6. Spirin V. I. Razvitie metodologicheskikh aspektov v teorii organizacii / Voprosy regional'noj ekonomiki. – 2017. – Т. 23. – № 2. – S. 88–99.

7. Tubol'ceva A. I. Voprosy organizacii truda na predpriyatii / Politika, ekonomika i innovacii. – 2018. – № 4 (6). – S. 11.

8. Habirova A. I., Rabcevich A. A. Vliyanie normirovaniya truda i trudovogo zakonodatel'stva na organizaciyu rabochego vremeni personala predpriyatij // Molodoy uchenyy. – 2018. – №5. – S. 402–404.

9. SHaromov V. O. Informacionnoe obespechenie normirovaniya truda / Proizvodstvennyj menedzhment: teoriya, metodologiya, praktika. – 2018. – № 5. – S. 31–35.

10. SHutina O. V., Ogorelkova N. I. Primenenie proektnogo podhoda v normirovanii truda / Vestnik Sibirskogo instituta biznesa i informacionnykh tekhnologij. – 2019. – № 1 (17). – S. 81–87.