

Система управления охраной труда (СУОТ) – набор взаимосвязанных или взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели по охране труда и процедуры этих целей. СУОТ должна быть совместима или объединена с другими системами управления организации. Основные элементы СУОТ: политика, организация, планирование и применение, оценка и действия по совершенствованию. Участие работников в такой области деятельности является важнейшим элементом системы управления охраной труда в организации [1]. Создание системы управления охраной труда и обеспечение ее функционирования начинается с:

- выбора видов производственной деятельности, оценки (идентификации) рисков и отнесения предприятия к классу профессионального риска;
- подбора безопасного производственного процесса (при проектировании предприятия), изучения и анализа условий труда на действующих рабочих местах;
- подбора безопасного производственного оборудования, транспорта, подъемных устройств, оснастки, инструмента, средств подготовки инструмента (при проектировании предприятия), изучения и анализа травмоопасности действующих рабочих мест;
- подбора территории, отвечающей требованиям нормативных правовых актов в области охраны труда с учетом вида деятельности (при проектировании предприятия), оценки территории, на которой располагается действующее предприятие в соответствии с требованиями нормативных правовых актов в области охраны труда с учетом вида деятельности;
- подбора здания, отвечающего требованиям нормативных правовых актов в области охраны труда, с учетом вида деятельности (при проектировании предприятия), оценки действующих зданий на соответствие требованиям нормативных правовых актов в области охраны труда с учетом вида деятельности;
- подбора административно-бытовых помещений, отвечающих требованиям строительных норм и правил, организации лечебно-профилактического обслуживания;
- определения штата работников соответствующей квалификации, порядка подготовки работников по охране труда и проверки знаний в области охраны труда;
- комплектования нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности проектируемого предприятия, проверки применимости нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой действующего предприятия;
- приобретения сертифицированных средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (при проектировании предприятия), проверки приобретения и использования средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств на действующих предприятиях;
- подбора средств коллективной защиты, знаков безопасности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов в области охраны труда с учетом

вида деятельности, проверки эффективности средств коллективной защиты на соответствие требованиям нормативных правовых актов в области охраны труда с учетом вида деятельности; - определение компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда (при проектировании предприятия), проверки правильности предоставления компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда в действующей организации, в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда; - организации проведения предварительного и периодического медицинского осмотра (обследования). [2]

По данным Татарстана на 1.07.12 на территории республики насчитывается 44,6 тысячи малых предприятий, на которых работают 208 тысяч граждан, кроме того, 155 тысяч индивидуальных предпринимателей, которые также осуществляют наем работников. Защита интересов наемных работников и их трудовых прав, в том числе на нормальные условия труда, в настоящий момент далеко не на высоком уровне. В целом по республике в результате трудовой деятельности на малых предприятиях ежегодно гибнет в 1,7 раза больше работников, чем на крупных промышленных предприятиях. Вообще, сфера малого бизнеса с точки зрения социально-трудовых отношений, условий и охраны труда еще мало исследована. Проводимые мероприятия по развитию малого предпринимательства носят в основном экономический характер и не касаются вопросов организации труда, его условий и безопасности. Наибольшее количество организаций малого бизнеса занято в торговле и общепите, на втором месте по количеству предприятий - строительство и отделка квартир, офисов; на третьем месте - промышленность; на четвертом - сельское хозяйство. Развитие малого бизнеса, к сожалению, имеет и негативную сторону, а именно в социальной сфере. Работающие в этой сфере не имеют социальной защиты, которую им предоставляет Конституция России, Трудовой Кодекс и законодательство об охране труда. Именно на такие предприятия приходится наибольшее число нарушений законодательных и нормативных актов по труду и охране труда, выявленных надзорно-контрольными органами. Наиболее характерными, выявленными предприятиями малого бизнеса, являются: - не проведение обучения по охране труда руководителей, специалистов и соответствующих инструктажам с работниками; - не обеспечение работников средствами индивидуальной защиты в полном объеме; - эксплуатация станочного оборудования, не соответствующая требованиям безопасности; - не проведение аттестации рабочих мест по условиям труда; - отсутствие освобожденного специалиста по охране труда; - прохождение предварительного медицинского осмотра работниками за свой счет; - не оформление наряда-допуска при выполнении работ повышенной опасности. Такая ситуация обусловлена низким уровнем организации работы по охране труда, несоблюдением установленных нормативных требований в части безопасности труда со стороны работодателей малого бизнеса. Этому способствует отсутствие

во многих таких организациях служб, специалистов по охране труда. Система управления охраной труда дает малому предприятию возможность разработать свою концепцию по охране труда, установить цели охраны труда, организовать трудовые процессы с принятием необходимых мер повышения результативности охраны труда, а также создать социально-ориентированное производство, исключить ущерб в результате аварий, инцидентов и несчастных случаев. [3]

Собственники предприятий, как правило, больше заботятся о получении своей прибыли, чем о создании для работников здоровых и безопасных условий труда. Слабо организована работа по улучшению условий охраны труда, работникам не выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, не проводится обучение и инструктажи работников по охране труда, не в полном объеме проводится аттестация рабочих мест по условиям труда, не осуществляется модернизация и совершенствование оборудования и техники, используется тяжелый труд. В результате на малых предприятиях в основном используется списанное и физически изношенное оборудование, что создает риск и опасность для здоровья работников. Этому способствует ограниченность финансовых средств у таких предприятий и экономическая незаинтересованность предпринимателей и дополнительных издержках на создание нормальных условий труда и их охрану. Это подтверждают данные государственной статистики: затраты на охрану труда в расчете на одного работающего в частном секторе в 1,5 – 2 раза меньше, чем в среднем по республике. При этом многие работодатели в своей производственной деятельности не считают задачу улучшения условий труда работников приоритетной. Это подтверждается результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, которые показывают, что на 80-90% рабочих местах присутствуют опасные и вредные производственные факторы. В новых экономических условиях, когда предпринимателю дано право самостоятельно принимать решение - создать корпоративную службу охраны труда или заключить договор на проведение соответствующих работ с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда, приобретает актуальность вопроса профессиональной компетенции привлекаемых организаций. В настоящее время в республике сформировался рынок услуг в сфере труда, предоставляемых организациям. Неся персональную ответственность, руководитель не может и не должен выполнять обязанности работодателя по охране труда лично. Для этого у него есть подчиненные. Многие из них – грамотные специалисты и также заняты организацией производства на своем уровне или в своем секторе обязанностей и ответственности. Но работодатель должен, во-первых, организовать безопасный труд своих подчиненных и, организовать работу по охране труда в руководимой им организации [4]. Для этого он должен: - распределить обязанности по охране труда среди всех работников, в первую очередь, среди заместителей и специалистов и закрепить

их документально; - задействовать все имеющиеся возможности трудового коллектива (и профсоюзной организации, если она есть) для социального партнерства в сфере охраны труда; - организовать реальное (пусть даже небольшое) материальное и моральное стимулирование всей этой деятельности работников; - организовать постоянное обучение всему тому, что они должны знать, уметь и ежедневно делать в сфере безопасности труда, гигиены труда и, в целом, охраны труда; - организовать, обеспечение работников всеми необходимыми для выполнения требований охраны труда средствами индивидуальной и коллективной защиты; - организовать оценку и анализ труда на всех рабочих местах с целью принятия обоснованных решений по охране труда; - организовать взаимодействие с органами государственного управления, надзора и контроля другими заинтересованными лицами по проблемам охраны труда; - организовать систему постоянного анализа лично проводить анализ и оценку деятельности работников и организации в целом по обеспечению требований охраны труда. В случае если сотрудники малого предприятия не могут квалифицированно выполнять работы по охране труда на этапе проектирования или оценивать выполнение требований охраны труда на действующем предприятии, заинтересованная сторона должна воспользоваться услугами организаций, специализирующихся на решении вопросов охраны труда. Интерес представляет опыт работы по предоставлению аутсорсинговых услуг. Это способ оптимизации деятельности предприятия за счет передачи непрофильных функций внешним специализированным компаниям. Эта система работает в том случае, если сам работодатель понимает всю меру ответственности и не просто перекладывает на аутсорсера всю работу по охране труда, а внедряет на предприятии в первую очередь систему работы по охране труда с личным участием и ответственностью каждого работника.