

Текст лекции 2

по теме:

«Стратегия безопасности труда и охраны здоровья»

автор: Бобыкин С.В.

Вопросы:

1. Стратегия работодателя в области охраны труда.
Цели и задачи работодателя по достижению целей в области охраны труда.
Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда
2. Лидерство в области охраны труда
3. Мотивация работников на безопасный труд

Используемые нормативно-правовые акты:

1. Трудовой кодекс РФ
2. ГОСТ Р ИСО 45001-2020 Национальный стандарт РФ «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья»
3. Положение о системе управления охраной труда
4. Политика по охране труда
5. Правила по охране труда

1. Стратегия работодателя в области охраны труда.

1.1. Целью и предметом деятельности ИБРАЭ РАН является проведение фундаментальных и прикладных научных исследований по решению важнейших научных проблем безопасного развития атомной энергетики.

В сфере своей деятельности нашим приоритетом является сохранение жизни и здоровья работников.

Политика по охране труда в ИБРАЭ РАН:

- направлена на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;
- направлена на обеспечение безопасных условий труда, управление рисками производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- соответствует специфике экономической деятельности и организации работ, особенностям профессиональных рисков и возможностям управления охраной труда.

1.2. Цели ИБРАЭ РАН по охране труда:

1.2.1. Сохранение жизни и здоровья работников при выполнении ими трудовых обязанностей, обеспечение безопасных и благоприятных для здоровья работников условий труда.

1.2.2. Соблюдение всех прав работников в соответствии с трудовым законодательством РФ и локальными нормативно – правовыми документами ИБРАЭ РАН, предотвращение связанных с работой травм и ухудшения состояния здоровья работников.

1.2.3. Исключение аварийных ситуаций.

1.3. Для достижения указанных целей ИБРАЭ РАН берет на себя следующие обязательства:

1.3.1. Соблюдать установленные государственные нормативные требования по охране труда.

1.3.2. Систематически выявлять опасности и профессиональные риски, регулярно их анализировать и оценивать, снижать уровни профессиональных рисков.

1.3.3. Совершенствовать систему управления охраной труда.

1.3.4. Предоставлять ответственным лицам соответствующие полномочия для осуществления функций (обязанностей) в рамках функционирования системы управления охраной труда.

1.3.5. Документировать и доводить до сведения работников на всех уровнях управления информацию об ответственных лицах и их полномочиях.

1.3.6. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий и оборудования, а также при эксплуатации применяемых в производстве инструментов и материалов.

1.3.7. Обеспечивать соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

1.3.8. Реализовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

1.3.9. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3.10. Обеспечивать работников (определенные категории работников) средствами индивидуальной защиты, оснащать средствами коллективной защиты.

1.3.11. Поддерживать на высоком уровне и постоянно улучшать подготовку работников в области охраны труда путем организации качественного обучения.

1.3.12. Обеспечивать функционирование всех уровней контроля за соблюдением и выполнением на рабочих местах законодательных и других требований в области безопасности и здоровья. Контролировать состояние условий труда на рабочих местах, соблюдение работниками требований охраны труда, а также правильность применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

1.3.13. Обеспечивать проведение всех видов инструктажей по охране труда.

1.3.14. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

1.3.15. Организовывать и проводить обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования и обследования работников (определенные категории работников).

1.3.16. Обеспечивать взаимодействие с органами государственного надзора (контроля), органами исполнительной власти и профсоюзного контроля.

1.3.17. Расследовать, оформлять, учитывать аварии, инциденты, несчастные случаи и микроповреждения (микротравмы), профессиональные заболевания и реагировать на них в рамках системы управления охраной труда.

1.3.18. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.3.19. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

1.3.20. Проводить консультации с работниками и членами профкома, обеспечивать их участие в решении вопросов и реализации мероприятий по охране труда.

1.3.21. Разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3.22. Вести реестр (перечень) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, а также обеспечивать доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

1.3.23. Приостанавливать при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производство работ, а также эксплуатацию оборудования, зданий до устранения такой угрозы.

2. Лидерство в области охраны труда

В соответствии с ГОСТ Р ИСО 45001-2020 Национальный стандарт РФ «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья»

Высшее руководство должно демонстрировать лидерство и приверженность в отношении охраны труда посредством:

а) принятия общей ответственности за предупреждение производственных травм и ухудшения здоровья, а также обеспечения безопасных в плане здоровья и условий труда рабочих мест и видов деятельности;

б) гарантии того, что политика в области охраны труда и связанные с ней цели в области охраны труда установлены и согласуются с направлением стратегического развития организации;

в) обеспечения интеграции требований охраны труда в деятельность организации;

г) обеспечения наличия ресурсов, необходимых для разработки, внедрения, поддержания и улучшения системы управления охраной труда (далее – СУОТ);

д) информирования о важности результативного управления охраной труда и соответствия требованиям СУОТ;

е) обеспечения того, что СУОТ достигает ожидаемых результатов;

ж) руководства и поддержки вклада персонала в результативность СУОТ;

з) обеспечения и поощрения постоянного улучшения СУОТ;

и) поощрения демонстрации лидерства на различных уровнях управления в границах установленной ответственности;

к) создания, демонстрации личным примером и поощрения в организации корпоративной культуры, которая обеспечивает поддержку достижения СУОТ ожидаемых результатов;

- л) защиты сотрудников от наказания при сообщении об инцидентах, опасностях, рисках и возможностях;
- м) обеспечения разработки и внедрения процесса(ов) консультаций и участия сотрудников организации в СУОТ;
- н) поддержки в учреждении и функционировании комитетов по охране здоровья и безопасности труда.

3. Мотивация работников на безопасный труд

Задача мотивации в области охраны труда состоит в том, чтобы безопасность была возведена в ранг потребности в сознании работника, только тогда это станет движущим мотивом.

На личностном уровне работать продуктивно и безопасно выгодно самому человеку, от этого напрямую зависит успех работы коллектива его подразделения, а в конечном итоге – предприятия.

Одним из путей усиления мотивации к безопасному труду является психологический настрой работника на безопасное поведение при исполнении трудовых функций.

Для обеспечения безопасности на производстве важно, чтобы работник в процессе исполнения трудовых функций был мотивирован и компетентен в вопросах охраны труда, имел эмоциональную устойчивость для адекватной оценки уровня профессиональных рисков при выполнении технологических операций и исключения негативного воздействия опасных производственных факторов, для чего следует качественно проводить обучение работников.

Руководители должны постоянно обдумывать возможные способы улучшения работы и внутренней мотивации работников. Важно выделить возможные простые изменения в работе, которые могли бы привести к стимулированию внутренней мотивации подчиненных, вызвать сотрудничество и энтузиазм с их стороны.