Система безопасности - это личная ответственность работодателя и работ­ника

Каждый сотрудник может управлять безопасностью на своем рабочем месте: видеть и фиксировать риски, сообщать руководителю о любых откло­нениях и останавливать небезопасную работу коллег.

Любое нововведение проходит стадии отрицания, сопротивления и только потом согласия и принятия. Что с этим делать? Постоянно говорить с работниками, рассказывать о плюсах. Объяснять, чем может помочь кон­кретный инструмент на рабочем месте. Важен и личный пример руководи­теля - когда не просто запускаешь инструмент, а методично из раза в раз к нему обращаешься. Важна личная вовлеченность, когда сам принимаешь и понимаешь, что этот инструмент нужен.

Как объяснить значимость культуры безопасности? Необходимость без­опасного поведения нужно объяснять сотрудникам с момента их трудо­устройства. При приеме на работу на этапе собеседования оцениваем канди­дата на склонность к рискам, и принимается решение о его дальнейшей судьбе. Если работник успешно прошел этот этап, он отправляется на ввод­ный инструктаж по охране труда. Это важный этап вовлечения работника в систему управления охраной труда.

Руководитель рассказывает о рисках, которые есть на рабочем месте, кардинальных требованиях безопасности, приводит пример из практики. Цель беседы - не запугать, а показать важность соблюдения правил безопас­ности и ценность человеческой жизни: «За свою безопасность отвечаешь ты сам! Мы поможем, мы будем сопровождать. Твоя задача - прийти на работу здоровым и таким же уйти домой».

Часто приходится сталкиваться с убеждением, что нарушение правил, неоправданный риск и пренебрежение собственной жизнью - это националь­ные черты наших работников, изменить которые практически невозможно. Однако, мы видим на практике, как работники переходят от пренебрежения безопасностью к осознанному поведению и высокому уровню ответственно­сти за свои действия.

Опыт показывает, что построить прогрессивную культуру безопасности - вполне реалистичная задача. Этого не добиться быстро, это требует боль­шой системной работы, но приложенные усилия совершенно точно приведут к зримым и измеримым результатам.

Система безопасности - это пирамида, в основании которой лежит лич­ная ответственность. Это то, насколько работник понимает и готов отвечать за свои действия.

В период с 2021 по 2023 годы законодательная база Российской Федера­ции в сфере охраны труда претерпела серьезные изменения: отменено более ста нормативно - правовых актов в сфере трудового законодательства, а также вступило в силу 87 нормативно - правовых актов. Важнейшие из них: Федеральный закон от 02 июля 2021 г. № 311 - ФЗ «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации»; постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

Принятые изменения меняют подходы в области охраны труда. Приоритет отдан профилактике и обеспечению безопасности на рабочем месте. Расширена самостоятельность работодателей, также изменения призваны стимулировать работодателей создавать безопасные условия труда для сотрудников.

Общая задача поправок - перейти к риск - ориентированному менеджменту в сфере охраны. Риск - ориентированный подход предполагает максимальную персонализацию политики в области охраны труда. После вступления в силу поправок работодатель обязан учитывать те риски, которые возникают на конкретном рабочем месте, и обеспечивать условия для охраны труда работника с учетом особенностей работы на конкретном рабочем месте.

С 1 марта 2023 года вступили в силу обязательные требования в сфере охраны труда для всех работодателей, в том числе и органов муниципальной власти, а также структурных подразделений. Среди них:

введение нового порядка расследования несчастных случаев на рабочем месте;

обязательное создание и ведение личного кабинета работодателей;

требование по проведению оценки профессиональных рисков всеми работодателями и ведение дальнейшей работы в области охраны труда с учетом результатов оценки профессиональных рисков;

новые требования по формированию комиссии по проверки знаний предприятий и учреждений;

 ведение реестра на сайте Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации юридическими лицами, осуществляющими обучение своих работников и реестра обученных лиц.

Вследствие этого локальные нормативные акты организаций (в том числе бюджетных), курирующих вопросы охраны труда, требуют внесения изменений.