

Г.Н. Ильвес

(УрМФ ВНИИ охраны и экономики труда Минтруда России;
e-mail: galinailves@yandex.ru;

СИСТЕМА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Анализируются пути усиления мотивации к безопасному труду. Показаны результаты внедрения системы индивидуальной ответственности работников на Уральском электрохимическом комбинате.

Ключевые слова: безопасный труд, охрана.

G.N. Ilves

A SYSTEM OF INDIVIDUAL RESPONSIBILITY OF EMPLOYEES FOR VIOLATION OF REQUIREMENTS ON SAFETY REGULATIONS

The ways of strengthening motivation to safe work are analyzed. The results of introduction system of individual responsibility of employees at the Ural electromechanical plant are presented.

Key words: safe work, safety.

Статья поступила в редакцию Интернет-журнала 15 августа 2016 г.

Производственная деятельность человека зачастую связана с воздействием вредных и опасных факторов, которые могут стать причиной несчастных случаев на производстве. Этому должны противостоять системы безопасности, которые ориентированы на производственные, организационные и человеческие факторы безопасности труда. Ситуация осложняется тем, что если производственные и организационные факторы безопасности можно во многом предусмотреть, то человеческий фактор требует особого внимания.

По данным статистики, в большинстве несчастных случаев главным виновником является сам работающий человек, который не соблюдает правила безопасности, не использует средства индивидуальной и коллективной защиты, нарушает технологию безопасного труда. Негативные последствия травм и заболеваний, происходящих по вине работника, заставляют работодателей искать методы и средства эффективного предотвращения этих событий. Одним из таких методов является формирование мотивации работников на строгое соблюдение требований безопасности и охраны труда.

Факторы предрасположенности человека к несчастным случаям, выделенные Н.В. Петренко и С.М. Пятикоповым [1], включают биологические, психологические и психофизиологические особенности, личностные качества, возможные патологические состояния, приобретенные знания, умения и навыки, мотивацию работника. Человек способен гибко использовать свои возможности, достигать требуемого результата, избегая при этом опасности. Если у человека невысокие биологические и психофизиологические качества по противодействию опасности, он может обеспечить требуемую безопасность

за счёт развития профессиональных умений и высокой мотивации к безопасному труду. И, наоборот, человек с высокими биологическими, психофизиологическими и профессиональными качествами по противодействию опасности из-за низкой мотивации к безопасному труду может оказаться плохо защищённым от опасности [1, с. 59].

Исследуя роль человеческого фактора в безопасности труда, М.А. Котик выделяет пять мотивов работника: выгода, безопасность, удобство, удовлетворённость, нивелирование в трудовом коллективе [2]. О.В. Лонский анализирует влияние указанных мотивов на поведение работников в процессе труда [3]. Систематизируем описанные мотивы и методы усиления мотивации работника на безопасный труд (табл. 1).

Таблица 1

Методы усиления мотивации работника на безопасный труд

Мотив	Усиление мотивации
Мотив выгоды (выгода материальная: заработная плата, вознаграждения; выгода социальная: самоутверждение, профессиональная гордость)	Систематическое информирование работника о результатах его труда, связь результатов с заработной платой, вознаграждения, благодарности, награды за успешный и безаварийный труд
Мотив безопасности (избегание опасностей, возникающих в процессе труда: повреждений и травм, опасности понижения в должности, уменьшения заработной платы, лишения премии, административного наказания, потери уважения в коллективе и др.)	Информирование работника о правилах по охране труда, промышленной безопасности, последствиях нарушений норм и правил, ответственности за их несоблюдение, инструктажи на рабочем месте. Разработка системы санкций за нарушения требований охраны и безопасности труда. Пропаганда престижности безопасного труда
Мотив удобства (стремление выбрать способы выполнения работы, которые связаны с меньшим психическим напряжением, меньшими энергетическими затратами – привычные, испробованные способы, подходящие работнику, отвечающие уже сложившимся навыкам и привычкам)	Обучение, стажировки на рабочем месте, наставничество, отработка таких приёмов, которые позволят избежать травм и профзаболеваний. Использование средств коллективной и индивидуальной защиты, блокировок безопасности должно стать привычным, а значит удобным
Мотив удовлетворённости (удовлетворённость процессом труда и его результатами)	Обозначение конкретного результата, нацеленность на результат, на приближение более отдалённой цели. Поощрения за результат. Ориентация на "маленькие" победы
Мотив нивелирования (ориентация на тот образ действий, который принят в трудовом коллективе)	Воспитание здорового работоспособного коллектива, который имеет направленность на результативный и безопасный труд

Анализ показывает, что в отечественной литературе хорошо описаны мотивы и пути усиления мотивации безопасного труда. Очевидно, необходимо использовать эти сведения при выстраивании системы безопасного труда на предприятии, уделяя при этом первоочередное внимание действиям каждого конкретного работника. "Снизить уровень производственного травматизма невозможно, пока не повысится ответственность каждого работника за соблюде-

ние требований безопасности и на первое место не выйдет сохранение жизни и здоровья персонала, а не выполнение производственного плана любой ценой" – считает Т.В. Гасилина, заместитель главного государственного инспектора труда (по охране труда) в Свердловской области [4].

Примеры разработки и внедрения систем мотивации персонала к безопасному труду описаны отечественными авторами. В частности, В.И. Медведев рассматривает мотивацию к безопасному труду работников Западно-Сибирской железной дороги – филиала ОАО "РЖД" [5]. Автор проводит анализ возможных методов мотивации и предлагает рекомендации по их применению. Положение о системе мотивации в структурных подразделениях Западно-Сибирской железной дороги" и методические рекомендации "Формирование системы мотивации безопасного труда работников", разработанные на предприятии, позволяют снижать потери от нарушений требований безопасности.

Авторы С.А. Жукова, Ю.Ю. Логинова, А.А. Слепов в качестве примера разработки и внедрения системы мотивации работников к безопасному труду приводят действующую систему управления охраной труда на ОАО "Саратовский НПЗ". Проведение "Пятиминуток безопасности", внедрение таких инструментов, как "5 шагов безопасности", системы мотивации "Пять звёзд" обеспечивают вовлечение каждого работника в вопросы безопасности и охраны труда [6].

Интересным опытом в этой связи может стать система безопасного труда, созданная в *Акционерном обществе "Уральский электрохимический комбинат" (АО "УЭХК", предприятие)*. Предприятие занимается переработкой высокообогащенного урана в топливо для атомных электростанций и входит в состав Топливной компании Росатома "ТВЭЛ". Поиск порядка привлечения работников предприятия к индивидуальной ответственности за нарушения требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности и профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний привёл к созданию на предприятии *Системы индивидуальной ответственности (СИО) АО "УЭХК"*.

СИО можно рассматривать как инструмент мотивирования к безопасному труду. Система определяет методы и меры воздействия, применяемые к работникам предприятия, нарушающим требования охраны труда, промышленной и пожарной безопасности. Реализация СИО даёт возможность привести в единую систему всю работу по обеспечению безопасности труда, определять наиболее важные и первоочередные направления текущей работы на предприятии в целом и в подразделениях, в частности. Посредством СИО можно получать объективные данные, которые позволяют поощрять работников за безаварийный труд, с одной стороны, и применять меры воздействия к лицам, нарушающим требования безопасности, с другой. Система способствует усилению ответственности руководителей и специалистов за постоянное повышение технической безопасности оборудования, рабочих мест и работ, принятие ответственных решений, стимулирование повышения компетентности подчинённого персонала.

Организационной формой СИО является **Книжка талонов индивидуальной ответственности (КТИО)** за нарушения требований охраны труда, промышленной санитарии, ядерной, радиационной, пожарной безопасности. КТИО содержит четыре отрывных талона разного цвета: чёрный, синий, зелёный, красный. Отдельные листы КТИО показаны на рис. 1.

Беседу, инструктаж провёл "___" "___" 20__ г. Собрание проведено "___" "___" 20__ г. _____ Подпись, и. о. фамилия лидера малой группы	Линия отреза	Талон № 2 изъят за _____	_____ (должность изъясвшего талон)	_____ (подпись Ф.И.О.) "___" "___" 20__ г.	Линия отреза	ТАЛОН № 2 Фамилия _____ Имя _____ Отчество _____ Подразделение _____ Участок _____ Должность _____ Изъят "___" "___" 20__ г. за _____ _____ (должность изъясвшего талон) _____ (подпись Ф.И.О.)
Внеплановая проверка знаний проведена _____ Протокол № _____ от _____ Обсужден на заседании комиссии по охране труда Протокол № _____ от _____ _____ Подпись, фамилия, и. о. лидера малой группы	Линия отреза	Талон № 3 изъят за _____	_____ (должность изъясвшего талон)	_____ (подпись Ф.И.О.) "___" "___" 20__ г.	Линия отреза	ТАЛОН № 3 Фамилия _____ Имя _____ Отчество _____ Подразделение _____ Участок _____ Должность _____ Изъят "___" "___" 20__ г. за _____ _____ (должность изъясвшего талон) _____ (подпись Ф.И.О.)

Рис. 1. Отдельные листы КТИО

Книжка выдается на руки каждому работнику при оформлении допуска к самостоятельной работе. Выдача оформляется непосредственным руководителем под роспись работника в журнале регистрации инструктажей на рабочем месте. При переводе в другое подразделение предприятия КТИО предъявляется лично работником непосредственному руководителю по новому месту работы. Книжка талонов индивидуальной ответственности должна постоянно находиться у работника. Пребывание на рабочем месте без КТИО рассматривается как нарушение правил внутреннего трудового распорядка предприятия. При утере или порче КТИО работник должен письменно поставить в известность своего непосредственного руководителя с объяснением причин произошедшего. Новая книжка с надписью "Дубликат" выдаётся непосредственным руководителем работника, восстанавливается состояние КТИО до её утери (изымаются отсутствующие талоны). Правила внутреннего распорядка, действующие на территории предприятия, предполагают ответственность работника за утерю (порчу) КТИО.

Работники, нарушающие требования охраны труда, промышленной санитарии, пожарной и промышленной безопасности подвергаются профилактическим мерам морального и материального воздействия. При трёх нарушениях, выявленных производственным контролем за один квартал текущего года, у работника из КТИО изымается **талон индивидуальной ответственности (ТИО)**. Право изъятия талонов из КТИО принадлежит генеральному директору, его заместителям, главным специалистам предприятия, руководителям отделов охраны труда, пожарной, промышленной безопасности, ведущим специалистам и специалистам отделов охраны труда, пожарной, промышленной безопасности, руководителям подразделений предприятия, ведущим специалистам и специалистам подразделений, непосредственным руководителям работника.

Изъятый талон с заполненной лицевой стороной и отчётом о проведённой профилактической работе на оборотной стороне талона передаётся специалисту по охране труда отдела охраны труда, закреплённому за подразделением. Работник, у которого изъяли талон, должен поставить в известность об этом своего непосредственного руководителя, в случае их отсутствия – руководителя подразделения. Причины, по которым могут быть изъяты талоны индивидуальной ответственности, определены. С ними ознакомлены все работники. Перечень причин приведён в приложении КТИО.

При изъятии талона № 1 нарушитель обсуждается на собрании малой группы. Непосредственный руководитель проводит с нарушителем беседу и внеплановый инструктаж по направлениям безопасности в зависимости от характера нарушения. Результаты инструктажа фиксируются в Личной книжке регистрации результатов инструктажей, обучения и проверки знаний по охране труда или в отдельном разделе Журнала регистрации инструктажей на рабочем месте.

Если в течение календарного года работник допустил повторное нарушение, у него изымается второй талон. В этом случае нарушителя обсуждают на заседании комиссии по охране труда подразделения, ему проводят внеочередную проверку знаний в объёме документа, требования которого нарушены. Принимается решение о применении понижающего коэффициента к количеству баллов, набранных малой группой в конкурсе подразделений.

При изъятии талона № 3 нарушителю проводят внеочередную проверку знаний в объёме должностных обязанностей и по направлению безопасности, требования которого нарушены, издается приказ по подразделению или по предприятию о наложении в установленном порядке дисциплинарного взыскания. Нарушителя обсуждают на заседании комиссии по охране труда подразделения, где устанавливается тяжесть нарушения, определяется, создавало ли бездействие работника реальную угрозу несчастного случая на производстве, аварии, катастрофы. Принимается решение о применении понижающего коэффициента к количеству баллов, набранных малой группой в конкурсе подразделений, рассматривается вопрос о понижении работникам ежемесячной интегрирующей стимулирующей надбавки.

При изъятии ТИО № 2 или № 3, с учётом тяжести возможных последствий допущенного нарушения, на нарушителя приказом по подразделению могут быть наложены в установленном порядке замечание или выговор. Независимо от наложенного дисциплинарного взыскания и мер общественного воздействия нарушителю может быть в установленном порядке уменьшен размер годовой премии по результатам достижения ключевого показателя эффективности работника за год.

Изъятые талоны с оформленной обратной стороной передают для учёта и хранения специалисту по охране труда отдела охраны труда, закреплённому за подразделением. Изъятые талоны регистрируются в журнале произвольной формы и хранят в течение 3 лет в месте, установленном руководителем подразделения.

Если работник после изъятия ТИО №№ 1-3 в течение года со дня последнего нарушения не допустил нарушений требований охраны труда, промышленной санитарии, промышленной, пожарной безопасности, то непосредственный руководитель выдаёт ему новую КТИО.

При изъятии ТИО № 4 руководитель подразделения в соответствии с требованиями статей 81, 193 Трудового кодекса РФ и в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка для работников УЭХК, ставит вопрос о расторжении трудового договора с работником.

Внедрение СИО на АО "УЭХК" уже принесло свои результаты. Эффективность действия системы индивидуальной ответственности как части общей системы управления охраной труда АО "УЭХК" наглядно показано на рисунке 2: в 2010 году на предприятии было зафиксировано 8 несчастных случаев, в 2011 г. – 5, в 2012 г. – 1, в 2013 г. – 2. В 2014-2015 гг. несчастных случаев зафиксировано не было.

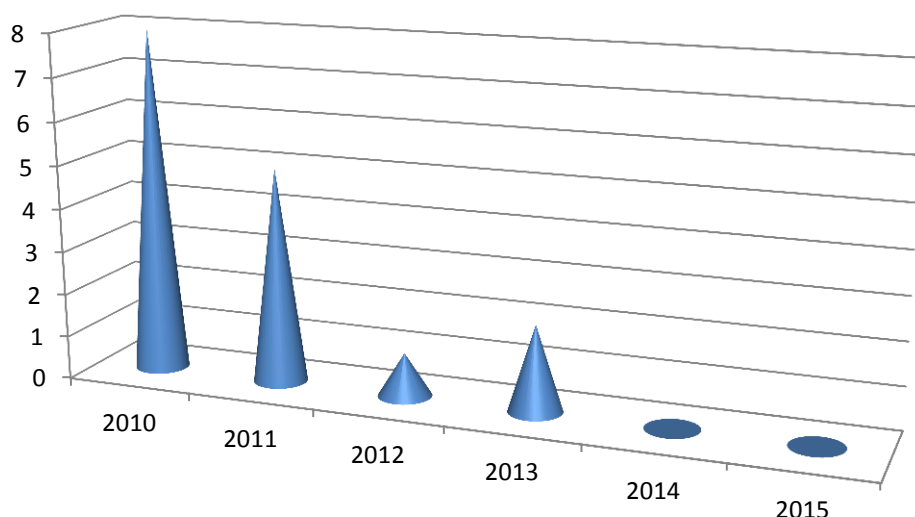


Рис. 2. Количество несчастных случаев на АО "УЭХК" в 2010-2015 гг.

Такие результаты стали возможны благодаря вовлечению в СИО всех работников АО "УЭХК". Общее количество талонов индивидуальной ответственности, изъятых у работников предприятия, например, за 2014 год составило 451. Перечень основных причин, по которым были изъяты талоны, показан в табл. 2. За нарушения требований охраны труда 9 работникам предприятия был снижен ключевой показатель эффективности работника за год.

Таблица 2

Причины изъятия талонов индивидуальной ответственности

Причина изъятия талона	% изъятых по данной причине талонов
Неприменение средств индивидуальной защиты/неправильное их применение	24,8
Нарушение правил работы с грузоподъемными механизмами	7,3
Нарушение производственной санитарии	6,2
Работа неисправным или не отвечающим требованиям безопасности инструментом/приспособлением	6,0
Формальное отношение к контролю безопасности труда	3,8
Другие причины	51,9
Всего	100

Таким образом, конкретный порядок привлечения к индивидуальной ответственности каждого работника позволяет повысить его ответственность за соблюдение требований охраны труда, промышленной, пожарной безопасности, промышленной санитарии, создание рабочего психологического климата в коллективе. Система позволяет определить конкретного виновного в нарушении требований безопасности при проведении административно-общественного контроля состояния охраны труда, промышленной санитарии, промышленной, пожарной безопасности и исключить возможности повторения выявленных нарушений. Усиливается ответственность руководителей и специалистов за постоянное повышение технической безопасности оборудования, рабочих мест и работ, принятие ответственных решений, стимулируется повышение компетенций подчиненного персонала. Работник, заключая трудовой договор с работодателем, обязуется выполнять требования охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, а работодатель берет на себя обязанность обеспечивать условия труда в соответствии с нормами охраны труда, промышленной и пожарной безопасности. При этом каждая сторона должна помнить об ответственности за нарушения требований безопасного труда

Литература

1. *Петренко Н.В., Пятикопов С.М.* Психологические аспекты в обеспечении безопасности труда // Вестник АПК Ставрополя. № 1 (17). 2015. С. 58-63.
2. *Котик М.А.* Психология и безопасность. Таллин: Валгус, 1989. 408 с.
3. *Лонский О.В.* Влияние психологических мотивов личности на труд и безопасность труда. Вестник ПНИПУ. Безопасность и управление рисками. № 3, 2015. С. 146-155.
4. *Гасилина Т.В.* Свердловская область лидер Уральского региона по количеству несчастных случаев // Охрана труда: просто и понятно. № 9. 2015. <http://e.otruda.ru/article.aspx?aid=409069>.
5. *Медведев В.И.* Мотивация работников железнодорожного транспорта к безопасному труду // Сиббезопасность-Спасиб. № 1. 2013. С. 163-167.
6. *Жукова С.А., Логинова Ю.Ю., Слепов А.А.* К вопросу о мотивации работников к безопасному труду // Научно-технический вестник Поволжья. № 3. 2012. С. 119-124.