

DOI: 10.24000/0409-2961-2022-3-84-92

УДК 331.453

© А.Ф. Гонтаренко, Е.В. Кловач, И.В. Цирин, 2022

Производственный травматизм и инновации в обучении по охране труда



А.Ф. Гонтаренко,
канд. техн. наук,
доцент, директор
Учебно-методического
центра



Е.В. Кловач,
д-р техн. наук,
проф., ген.
директор,
klovach@safety.ru



И.В. Цирин,
канд. техн. наук,
доцент, советник
ген. директора

ЗАО НТЦ ПБ, Москва, Россия

ФГБУ «ВНИИ труда»
Минтруда России,
Москва, Россия

В статье рассмотрены новые требования, установленные в сфере обучения по охране труда и закрепленные в изменениях Трудового кодекса Российской Федерации и постановлениях Правительства Российской Федерации по обучению и аккредитации. Новые требования базируются на современных тенденциях обучения, которое должно быть обусловлено трудовой деятельностью, а не предшествовать ей. Одна из отличительных особенностей новых требований к обучению по охране труда — принципиально иной формат обучения работников (руководителей, специалистов, рабочих) по различным направлениям с разбивкой по отдельным программам с учетом наличия и уровней профессиональных рисков, которые оцениваются работодателем в рамках соответствующей процедуры системы управления охраной труда. Аккредитация организаций, проводящих обучение по охране труда, осуществляется также при представлении конкретных программ обучения.

Ключевые слова: обучение, охрана труда, проверка знаний, аккредитация, стажировка, инструктаж, компетентность, несчастные случаи, производственный травматизм.

Для цитирования: Гонтаренко А.Ф., Кловач Е.В., Цирин И.В. Производственный травматизм и инновации в обучении по охране труда // Безопасность труда в промышленности. — 2022. — № 3. — С. 84–92. DOI: 10.24000/0409-2961-2022-3-84-92

Введение

Регулирование отношений в сфере обучения работников по охране труда (ОТ) сформировалось как одно из необходимых требований, направленных на предупреждение производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве. В настоящее время понятие «обучение по охране труда» законодательно закреплено во вступивших в силу 1 марта 2022 г. изменениях, внесенных в Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) [1]. В ст. 219 ТК РФ определено, что данный вид обучения включает в себя проведение: инструктажей по ОТ; стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников); обучения по оказанию первой помощи пострадавшим; обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты (СИЗ); обучения по ОТ у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по ОТ.

Установлено, что порядок обучения по ОТ и проверки знаний требований ОТ, а также требования к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по ОТ, устанавливаются Правительством РФ.

Таким образом, в рамках реформирования нормативно-правовой базы в области обучения по ОТ взамен действующего Порядка обучения и проверки

знаний требований по охране труда работников организаций [2] постановлениями Правительства РФ утверждены вступающие в силу с 1 сентября 2022 г. следующие документы: Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда [3], Правила аккредитации организаций, индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда, и требования к организациям и индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги в области охраны труда [4].

Цель статьи — обобщение результатов влияния компетентности (обученности) работников по ОТ на уровень производственного травматизма. Также проанализированы требования новых документов [3, 4] в области обучения работников по ОТ, разработанные с учетом риск-ориентированного подхода и современных тенденций в обучении.

Влияние компетентности (обученности) работников по охране труда на уровень производственного травматизма

По данным Федеральной службы государственной статистики, за период 2000–2020 гг. в РФ достигнуто устойчивое снижение количества работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве (рис. 1, здесь I — динамика изменения численности пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом;

2 — динамика изменения численности пострадавших со смертельным исходом). Однако за последние десять лет скорость изменения уровня производственного травматизма заметно снизилась. В начале XXI в. ежегодный темп снижения показателей производственного травматизма в среднем составлял 7–8 %, а с 2010 г. снизился до 1–2 %.

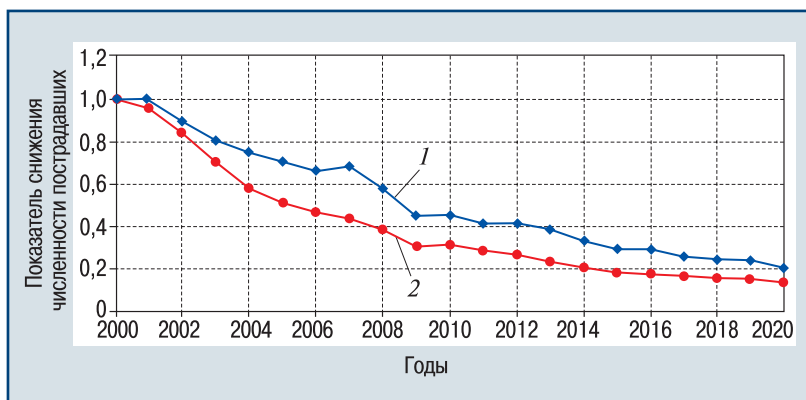
Согласно данным о производственном травматизме на предприятиях Западной Европы [5], аналогичная тенденция наблюдается с 1990-х годов.

Ежегодный анализ причин производственного травматизма, проводимый Федеральной службой по труду и занятости [6], показывает (рис. 2, здесь I — неудовлетворительная организация производства работ; II — нарушение правил дорожного движения; III — нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда; IV — нарушение технологического процесса; V — недостатки в организации и проведении подготовки работников по ОТ; VI — неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест; VII — неприменение работником СИЗ; 1 — 2016 г.; 2 — 2017 г.; 3 — 2018 г.; 4 — 2019 г.; 5 — 2020 г.), что в общей структуре причин несчастных случаев с тяжелыми последствиями, происшедших на производстве в 2016–2020 гг., доминирующими (до 63 %) остаются организационные причины, причем из них каждый третий несчастный случай происходит из-за неудовлетворительной организации производства работ.

Технологические и технические факторы являются причинами 6 % несчастных случаев. Около трети всех несчастных случаев не поддаются классификации в связи с разнообразием их реальных причин.

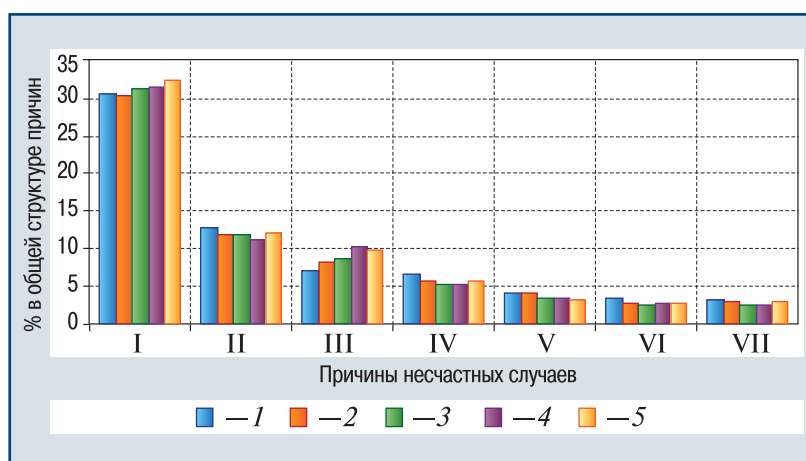
В основе организационных причин несчастных случаев на производстве, как правило, лежит человеческий фактор, когда приводящие к негативным событиям действия самого работника обусловлены недостаточностью его знаний, недисциплинированностью, психофизическими особенностями (повышенная эмоциональность, рассеянность, отношение к опасности и т.д.). К таким событиям могут привести как действия самих пострадавших, так и несоблюдение работодателем требований к организации безопасности проведения работ [7, 8].

Нарушения работниками требований, установленных правилами, процедурами и критериями в целях сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, могут носить преднамеренный или непреднамеренный характер [9].



▲ Рис. 1. Динамика снижения количества пострадавших от несчастных случаев на производстве за 2000–2020 гг. (за единицу взято значение показателей численности пострадавших в 2000 г.)

▲ Fig. 1. Dynamics of the decrease in the number of work injuries victims in 2000–2020 (the value of the number of victims in 2000 is taken as a unit)



▲ Рис. 2. Динамика основных причин несчастных случаев с тяжелыми последствиями в 2016–2020 гг.

▲ Fig. 2. Dynamics of the main causes of injuries with severe consequences in 2016–2020

Преднамеренные нарушения обусловлены тем, что работники (в том числе руководящие), зная требования правил, норм, инструкций по ОТ, предпочитают не выполнять эти требования. При таком положении дел возникают сомнения в эффективности контроля функционирования системы управления охраной труда (СУОТ) и мониторинга реализации процедур этой системы. Проблема корреспондируется к процедуре подготовки руководящих работников и назначенных ответственных должностных лиц по ОТ.

Непреднамеренными являются нарушения требований правил, норм, инструкций по ОТ, обусловленные отсутствием у работников знаний этих требований, а также отсутствием умений и навыков, обеспечивающих предупреждение производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве [10, 11]. В данном случае весьма актуальны вопросы к реализации процедур подготовки работников по ОТ, информиро-

вания работников об условиях труда на их рабочих местах, об уровнях профессиональных рисков, а также эффективности контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур этой системы.

Таким образом, преднамеренный и непреднамеренный характер нарушения работником требований ОТ связан с его компетенциями в рамках СУОТ, в основе которой, в свою очередь, лежит оценка профессиональных рисков. Такой риск-ориентированный подход и лег в основу новых подходов к обучению по ОТ.

Парадигма обучения по охране труда

Понятие обучения и информирования работников по вопросам ОТ широко используется в мировой практике обеспечения безопасности труда. Поэтому оно присутствует в документах международных организаций, таких как Международная организация труда, Всемирная организация здравоохранения, Международная комиссия по охране труда, Международная ассоциация социального обеспечения.

Еще в 1991 г., когда Международная ассоциация эргономики провела первый симпозиум по эргономическому анализу трудовой деятельности и обучения, было признано, что здоровье не зависит от «профессионального мастерства» [12].

Данный вывод лег в основу парадигмы «обучения охране труда вне образования». Вместе с тем в рамках этой парадигмы возможно включение предмета «охрана труда» в государственные образовательные стандарты. При этом в РФ в действующих нормативных правовых актах обучение по ОТ рассматривалось как дополнительное профессиональное образование. И основным условием для аккредитации организаций, осуществляющих обучение по ОТ, являлось наличие образовательной лицензии. Новые документы [3, 4] гармонизированы в этой части с международным пониманием «обучения охране труда вне образования».

Современный подход к обучению строится с помощью «модели регулирования рабочей активности». Эта модель рассматривает динамическое взаимодействие между рабочей деятельностью, здоровьем и результатами труда. Рабочая деятельность соответствует развертыванию различных рабочих стратегий (различных методов и приемов выполнения работ) на основе постоянно меняющихся детерминантных факторов и, конечно, влияет на здоровье и производительность. Определяющими в безопасности труда являются условия труда, т.е. наличие вредных и опасных производственных факторов, а также выявленные опасности в рамках риск-ориентированного подхода: средства труда, предлагаемые работодателем; задачи и требования к работе, а также социальная среда. Субъективные определяющие безопасность труда факторы соответствуют индивидуальным особенностям самого

работника, таким как усталость, внимательность, опыт, обученность, возраст, стаж. Чтобы сбалансировать результаты работы и здоровье, работники нуждаются в адекватных стратегиях обеспечения требований ОТ, и для этого требуется достаточный запас маневра.

Процесс обучения позволяет работникам приобрести навык верного оценивания ситуации и принятия взвешенного решения в рамках «регулирования рабочей активности» для оценки не только последствий, таких как последствия для производительности и здоровья, но также ограничений и ресурсов, формирующих последствия. Итогом обучения работников и руководителей безопасности труда на рабочем месте в реальных условиях работы, в значительной степени отличающихся от формальных условий реализации программы обучения (типовые программы, формализованные критерии оценки, обязательные требования), является приобретение передовых навыков безопасности труда. Формирование различных последовательностей действий и вариаций в разных ситуациях позволяет увеличить запас маневра работника для его последующей трудовой деятельности.

Большинство современных подходов к обучению и повышению осведомленности о гигиене и безопасности труда (OHS) [13, 14] основаны на когнитивной или поведенческой парадигме обучения, которая ориентирована на формирование отношения или поведения работника для осознанного выполнения правил OHS. Эти подходы сосредоточены на доминировании роли тренера (инструктора) и являются однонаправленными: обмен знаниями и умениями от тренера (инструктора) к обучаемому. Эти программы подчеркивают важность обучения, а не важность стратегий обучения, и противоречат консервативным подходам профессиональной педагогики, основанным на принципах развития приобретенных в процессе обучения знаний за счет получения в дальнейшем умений и навыков уже в рамках реальной деятельности на конкретном рабочем месте. Согласно современным подходам обучение безопасности труда должно быть обусловлено трудовой деятельностью, а не предшествовать ей.

Новый порядок обучения по ОТ [3] определяет это обучение как процесс получения работниками знаний, умений, навыков, позволяющих формировать и развивать необходимые компетенции в целях обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья. Учитывая, что компетенции — это набор личных и деловых качеств сотрудника, получается, что приобретение знаний, умений и навыков необходимо для формирования отношения к требованиям ОТ, обеспечения безопасной работы.

Навыки и отношение формируются при инструктажах и стажировках, тренировках, учениях как видах обучения по ОТ через опыт фактической деятельности и на конкретных рабочих местах работника.

Новые требования к порядку обучения по охране труда

Одной из отличительных особенностей новых требований к обучению по ОТ является принципиально новый формат обучения работников (руководителей, специалистов, рабочих) по различным направлениям с разбивкой по отдельным программам с учетом наличия и уровней профессиональных рисков, которые оцениваются работодателем в рамках соответствующей процедуры СУОТ. Направленность обучения учитывает также степень последствий для здоровья и жизни конкретного работника, например, выделены отдельно программы обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности.

В новых условиях работодателю дано право формировать перечень работников, которым необходимо пройти обучение по ОТ по соответствующим видам этого обучения. При этом предусматривается возможность исключения из указанного перечня сотрудников, реализация трудовой функции которых связана исключительно с эксплуатацией офисной техники, а также с отсутствием опасностей и с учетом СУОТ. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность в сфере электроэнергетики или теплоснабжения, дополнительное обучение по ОТ и проверка знаний требований ОТ не требуются.

Для работодателей, отнесенных, в соответствии с законодательством, к руководителям микро- и малых предприятий, новыми требованиями предусмотрены возможности: проводить обучение по ОТ путем совмещения его с инструктажами по ОТ; проводить проверку знания требований ОТ единолично (без комиссии); ведения единого документа для регистрации проведения инструктажей по ОТ всех видов.

Также предусматривается уведомительная регистрация хозяйствующего субъекта в реестре работодателей, осуществляющих деятельность по обучению работников вопросам ОТ. Реализация уведомительной регистрации направлена на обеспечение контроля за соблюдением требований к проведению обучения по ОТ у работодателя и надлежащего качества такого обучения.

Обязательные требования к проведению инструктажей

Перечень проводимых в организации инструктажей по ОТ остался прежним: вводный инструктаж; инструктажи на рабочем месте: первичный, повторный, внеплановый; целевой инструктаж. Освобождение отдельных категорий работников от первичного и повторного инструктажей на рабочем месте означает, что информация о безопасных методах и приемах выполнения работ при наличии такой опасности включена в программу вводного инструктажа по ОТ. К таким опасностям может быть отнесена опасность уПА на влажном полу или опасность от неправомерных действий третьих лиц.

Инструктаж по ОТ на рабочем месте проводится в объеме мероприятий и требований ОТ, содержащих-

ся в инструкциях и правилах по ОТ, разрабатываемых и утверждаемых работодателем [15]. Инструктаж включает в себя в том числе вопросы оказания первой помощи пострадавшим. Поскольку в инструктажах включены только отдельные вопросы, это не отменяет обучения по оказанию первой помощи пострадавшим (раздел 4 [3]).

Инструктаж по ОТ заканчивается проверкой знаний требований ОТ. При оформлении результатов проведения инструктажа по ОТ необходимо учитывать, что, согласно [16], на документы, подтверждающие прохождение инструктажей по ОТ, правила по электронному документообороту не распространяются.

Основные требования к проведению стажировки на рабочем месте

К стажировке на рабочем месте (продолжительность стажировки не менее двух смен) допускаются работники в соответствии с устанавливаемым работодателем Перечнем профессий и должностей работников, которым необходимо пройти стажировку на рабочем месте. Эти работники перед стажировкой должны успешно пройти инструктаж по ОТ и обучение требованиям ОТ по соответствующим программам. Стажировка проводится по программе или в соответствии с иным локальным нормативным актом работодателя. Руководителем стажировки является прошедший обучение по ОТ работник организации, назначенный ее локальным распорядительным актом ответственным за организацию и проведение стажировки на рабочем месте.

Анализ несчастных случаев в ограниченных и замкнутых пространствах показывает, что в групповых несчастных случаях пострадавшими становятся в том числе работники бригады, пытающиеся помочь пострадавшему. Это свидетельствует о том, что работники бригады недостаточно подготовлены к действиям в аварийных условиях, при несчастном случае, при необходимости эвакуации и спасения, когда надо действовать не только правильно, но и быстро. В связи с этим введено новое требование, в соответствии с которым по решению работодателя для отдельных видов работ, в том числе спасательных, могут быть предусмотрены периодические тренировки и (или) учения. В состав этих тренировок (учений) должно быть включено закрепление практических навыков использования необходимых СИЗ. Периодичность и содержание тренировок (учений) определяются работодателем с учетом требований, установленных нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования ОТ.

Основные требования к проведению обучения по оказанию первой помощи пострадавшим и обучению по использованию (применению) средств индивидуальной защиты

Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим проводится в целях получения работниками

знаний, умений и навыков, позволяющих оказывать первую помощь.

Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты (обучение по использованию СИЗ) включено в [3] как новый вид обучения для работников, которые при применении СИЗ должны обладать практическими навыками. Перечень таких СИЗ в зависимости от степени риска причинения вреда работнику утверждает работодатель.

Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим (обучение по использованию СИЗ) может проводиться:

в рамках обучения требованиям ОТ у работодателя (с включением соответствующих тем в программы обучения требованиям ОТ);

в организации, оказывающей услуги по обучению вопросам ОТ, в данном случае должны быть разработаны отдельные программы обучения по оказанию первой помощи пострадавшим (программы обучения по использованию СИЗ). Такое обучение обязаны проходить председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знаний требований ОТ по оказанию первой помощи пострадавшим (по использованию СИЗ); лица, проводящие обучение по оказанию первой помощи пострадавшим (по использованию СИЗ), а также специалисты по ОТ;

в виде самостоятельного процесса обучения (продолжительность обучения по оказанию первой помощи пострадавшим должна быть не менее 8 ч).

Программы обучения по оказанию первой помощи пострадавшим (примерные темы приведены в [3]), а также программы обучения по использованию СИЗ должны содержать практические занятия в объеме не менее 50 % общего количества учебных часов. Практические занятия проводятся с применением технических средств обучения и наглядных пособий.

Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим должны проводить специалисты, имеющие подготовку по оказанию этой помощи и прошедшие повышение квалификации по программам для преподавателей, обучающих приемам оказания первой помощи.

Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим (обучение по использованию СИЗ) проводится не реже одного раза в три года.

Организация и проведение обучения требованиям охраны труда

Обучение требованиям ОТ проводится по следующим программам.

1. По программе обучения по общим вопросам ОТ и функционирования СУОТ продолжительностью не менее 16 ч. В соответствии с этой программой не реже одного раза в три года проходят обучение: работодатель (руководитель организации), заместители руководителя организации, руководители филиалов и их заместители, на которых приказом работодателя возложены обязанности по ОТ; руководители струк-

турных подразделений организации (филиалов) и их заместители; специалисты по ОТ; члены комитетов (комиссий) по ОТ, уполномоченные (доверенные) лица по ОТ профессиональных союзов.

2. По программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, продолжительностью не менее 16 ч. Эта программа должна содержать практические занятия по формированию умений и навыков безопасного выполнения работ в объеме не менее 25 % общего количества учебных часов. Практические занятия должны проводиться с применением технических средств обучения и наглядных пособий. В соответствии с этой программой не реже одного раза в три года проходят обучение: руководители структурных подразделений организации (филиалов) и их заместители; работники организации, отнесенные к категории специалистов; специалисты по ОТ; работники рабочих профессий; члены комиссий по проверке знаний требований ОТ; лица, проводящие инструктажи по ОТ и обучение требованиям ОТ; члены комитетов (комиссий) по ОТ, уполномоченные (доверенные) лица по ОТ профессиональных союзов.

3. По программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования ОТ. Эта программа должна содержать практические занятия по формированию умений и навыков безопасного выполнения работ в объеме не менее 25 % общего количества учебных часов. Практические занятия должны проводиться с применением технических средств обучения и наглядных пособий. В соответствии с этой программой проходят обучение работники, непосредственно выполняющие работы повышенной опасности; лица, ответственные за организацию, выполнение и контроль работ повышенной опасности.

Перечень профессий и должностей работников, ответственных за организацию, выполнение и контроль работ повышенной опасности, подлежащих обучению требованиям ОТ по данной программе, утверждается работодателем. Требования к периодичности обучения устанавливаются соответствующими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования ОТ, а в случае отсутствия указанных требований обучение проводится не реже одного раза в год.

Сверх объема часов, затрачиваемых на обучение по программам обучения требованиям ОТ, предусматриваются часы на обучение по оказанию первой помощи пострадавшим и обучение по использо-

ванию СИЗ в случае организации отдельного самостоятельного процесса обучения по указанным темам.

Установлена также обязательность прохождения обучения по ОТ в организациях (у индивидуальных предпринимателей), оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам ОТ (далее — организации по обучению в области ОТ), для следующих категорий работников: работодатель (руководитель организации), руководители филиалов организации, председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знаний требований ОТ; работники, проводящие инструктаж по ОТ и обучение требованиям ОТ; специалисты по ОТ; члены комитетов (комиссий) по ОТ, уполномоченные (доверенные) лица по ОТ профессиональных союзов; лицо, назначенное на микропредприятии работодателем для проведения проверки знания требований ОТ.

В отличие от действующего до 1 сентября 2022 г. порядка обучения [2] новым порядком обучения по ОТ [3] введены понятия: актуализация программ обучения и случаи проведения этой актуализации; внеплановое обучение работников требованиям ОТ и причины проведения внепланового обучения. Новым обязательным требованием [3] является также то, что обучение работников по ОТ и проверка знаний требований ОТ осуществляются с отрывом от работы.

Организация проверки знаний требований охраны труда

В [3] установлено, что проверка знаний требований ОТ работников является неотъемлемой частью проведения инструктажей по ОТ и обучения. Проверка знаний направлена на определение качества знаний, усвоенных и приобретенных работником при инструктаже по ОТ и его обучении. Форма проведения проверки знаний требований ОТ работников при инструктаже по ОТ определяется локальными нормативными актами работодателя.

Для проведения проверки знаний, полученных после прохождения обучения по ОТ, после обучения по вопросам оказания первой помощи пострадавшим, после обучения по вопросам использования СИЗ, в организациях по обучению в области ОТ и у работодателя создаются комиссии — единые либо специализированные (по каждому виду программ обучения). Работники, включаемые в состав комиссий по проверке знания требований ОТ, проходят обучение требованиям ОТ по соответствующим программам.

В [3] установлены периоды в 60 дней, когда вновь принятый работник должен пройти обучение, или 30 дней, не позднее которых не прошедший проверку с первого раза работник должен повторно пройти проверку знаний требований ОТ. Но необходимо учитывать, что в этот период работодатель не имеет права допускать сотрудника к работе.

В дополнение к существующему реестру организаций по обучению в области ОТ [3] предусмотрено ведение двух дополнительных реестров: реестра индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам ОТ, и реестра обученных лиц. Эти требования применяются с 1 марта 2023 г.

Также с 1 марта 2023 г. будут применяться требования по проверке знаний требований ОТ с использованием единой общероссийской справочно-информационной системы по ОТ в сети Интернет для следующих категорий работников: руководители и специалисты в области ОТ органов исполнительной власти субъектов РФ, принимающие участие в работе комиссий по проверке знаний требований ОТ (специализированные комиссии, единые комиссии); руководители и преподаватели организаций по обучению в области ОТ; руководители подразделений по ОТ и специалисты в области ОТ организаций.

Изменения в правилах аккредитации и требованиях к организациям и индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги в области обучения по охране труда

Вместо действующего в настоящее время порядка аккредитации организаций, оказывающих услуги в области ОТ, утвержденного Минздравсоцразвития России [17], с 1 сентября 2022 г. вступают в силу утвержденный Правительством РФ новый порядок аккредитации, а также требования, предъявляемые к организациям и индивидуальным предпринимателям, проводящим обучение по ОТ [4]. Требования к работодателям, самостоятельно проводящим обучение по ОТ, включены в [3].

Организация (индивидуальный предприниматель) в рамках прохождения аккредитации обязана выполнить и подтвердить документально следующие требования:

указать в учредительных документах организации (в видах деятельности индивидуального предпринимателя) виды услуг в области ОТ, для оказания которых необходима аккредитация;

иметь на правах собственности или ином законном основании материально-технические и информационные ресурсы, помещения, здания, строения, сооружения, необходимые для оказания услуг в области ОТ;

иметь справочную базу законодательных и иных нормативных актов по ОТ;

иметь систему учета и хранения результатов деятельности организации с указанием состава документов, вида учета и формы их хранения;

иметь программы обучения и по каждой программе необходимо наличие: учебно-методических материалов, не менее двух специалистов, комиссии по проверке знаний;

иметь сайт в сети Интернет, содержащий адрес электронной почты, номер контактного телефона организации (индивидуального предпринимателя).

Основные изменения в новых правилах по аккредитации: для организаций (индивидуальных предпринимателей) не требуется образовательная лицензия; в заявлении на аккредитацию необходимо указать конкретные программы, по которым будет осуществляться обучение по вопросам ОТ, а не общую формулировку «обучение по охране труда», как было раньше; предусмотрены процедуры получения, отказа, приостановления, возобновления и прекращения аккредитации.

Если заявлено обучение безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, то необходимо подтверждение наличия технических устройств (тренажеров, полигонов). Если заявлено обучение правилам по оказанию первой помощи пострадавшим, то необходимо подтверждение наличия не менее одного специалиста по подготовке, владеющего приемами по отработке сердечно-легочной реанимации на тренажере.

Конкретизированы требования к опыту специалистов по обучению: стаж работы в организации по обучению в области ОТ не менее одного года или опыт практической работы в области ОТ не менее 5 лет в течение 10 лет. К специалистам по обучению по первой помощи требований по стажу работы нет.

Установлено, что заявления об аккредитации организаций, предполагающих оказывать услуги в области ОТ, с прилагаемыми к ним документами, представленные указанными организациями и не рассмотренные Министерством труда и социальной защиты РФ до 1 сентября 2022 г., рассматриваются министерством в порядке, действовавшем до вступления в силу [4]. Определено также, что аккредитация организаций, зарегистрированных в реестре аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области ОТ в порядке, действовавшем до вступления в силу [4], подлежит приостановлению с 1 марта 2023 г. до подтверждения такими организациями соответствия требованиям, утвержденным [4]. В противном случае их аккредитация прекращается с 1 сентября 2023 г. с исключением из реестра аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области ОТ.

Заключение

В общей структуре причин несчастных случаев с тяжелыми последствиями 63 % приходится на организационные причины, обусловленные человеческим фактором, когда характер нарушений работниками требований охраны труда связан с их компетенциями (знаниями и пониманием требований охраны труда, навыками и умением, обеспечивающими предупреждение производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве). Действовавший с 2003 г. порядок обучения по охране труда не обеспечил до-

стижения ожидаемых результатов, о чем свидетельствует резкое замедление темпа снижения показателей производственного травматизма за последние 20 лет.

С сентября 2022 г. в Российской Федерации коренным образом изменяется порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций. Новые требования базируются на современных тенденциях обучения по охране труда, которое должно быть обусловлено трудовой деятельностью, а не предшествовать ей. Одной из отличительных особенностей новых требований к обучению по охране труда является принципиально новый формат обучения работников по различным направлениям с разбивкой по отдельным программам с учетом наличия и уровней профессиональных рисков, которые оцениваются работодателем в рамках соответствующей процедуры системы управления охраной труда.

Проанализированы требования новых документов в части проведения инструктажей, стажировки на рабочем месте, обучения требованиям охраны труда, включая новые виды обучения по оказанию первой помощи пострадавшему, по использованию средств индивидуальной защиты, а также организации проверки знаний требований охраны труда. Кроме того, рассмотрены изменения в правилах аккредитации и требованиях к аккредитуемым организациям по обучению в области охраны труда.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/ (дата обращения: 02.02.2022).
2. Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций: постановление Минтруда России, Минобрования России от 13.01.2003 № 1/29 (ред. от 30.11.2016). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40987/ (дата обращения: 02.02.2022).
3. О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда: постановление Правительства Рос. Федерации от 24.12.2021 № 2464. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202112290004> (дата обращения: 02.02.2022).
4. Об утверждении Правил аккредитации организаций, индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда, и требований к организациям и индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги в области охраны труда: постановление Правительства Рос. Федерации от 16.12.2021 № 2334. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202112220024> (дата обращения: 02.02.2022).
5. Ehnes H. Towards Prevention Culture: Strategic Approach and Implementation of VISION ZERO in Industry at BG RCI. URL: https://vcot.info/assets/editor_uploads/files/5_-_Strategicheskiy_podhod_i_vnedrenie_nulevogo_travmatizma.pdf (дата обращения: 02.02.2022).

6. *Результаты* мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2020 году. URL: https://vcot.info/uploads/researches_file/619cbdc415951343985474.pdf (дата обращения: 02.02.2022).

7. *Gressgård L.J.* Knowledge Management and Safety Compliance in a High-Risk Distributed Organizational System// *Safety and Health at Work*. — 2014. — Vol. 5. — Iss. 2. — P. 53–59. DOI: 10.1016/j.shaw.2014.03.002

8. *Кузьмина О.В., Исакова А.К.* Снижение уровня производственного травматизма в исследуемой организации// *Молодой ученый*. — 2016. — № 26. — С. 55–58.

9. *Hase S., Davis L.* From competence to capability: the implications for human resource development and management. *Association of International Management// 17th Annual Conference*. — San Diego, 1999.

10. *Stephenson J., Yorke M.* Capability and Quality in Higher Education// *Kogan Page*. — London, 1998. — 233 p. DOI: 10.4324/9781315042046

11. *Review of human reliability assessment methods*. URL: <https://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr679.pdf> (дата обращения: 02.02.2022).

12. *Laberge M., MacEachen E., Calvet B.* Why are occupational health and safety training approaches not effective? Understanding young worker learning processes using an ergonomic lens// *Safety Science*. — 2014. — Vol. 68. — P. 250–257. DOI: 10.1016/j.ssci.2014.04.012

13. *Enhancing occupational health and safety in young workers: the role of social marketing/* A.M. Lavack, S.L. Magnuson, S. Deshpande et al.// *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*. — 2008. — Vol. 13. — № 3. — P. 193–204. DOI: 10.1002/nvsm.322

14. *Power N., Baqee S.* Constructing a «culture of safety»: an examination of the assumptions embedded in occupational safety and health curricula delivered to high school students and fish harvesters in Newfoundland and Labrador, Canada// *Policy and Practice in Health and Safety*. — 2010. — Vol. 8. — № 1. — P. 5–23. DOI: 10.1080/14774003.2010.11667739

15. *Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем* (рег. 26.11.2021 № 66015): приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 772н. URL: <https://docs.cntd.ru/document/727092794> (дата обращения: 02.02.2022).

16. *О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 22.11.2021 № 377-ФЗ*. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202111220001> (дата обращения: 02.02.2022).

17. *Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда (с изм. и доп.): приказ Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 № 205н*. URL: <https://docs.cntd.ru/document/902208999> (дата обращения: 02.02.2022).

klovach@safety.ru

Материал поступил в редакцию 9 февраля 2022 г.

«**Bezopasnost Truda v Promyshlennosti**»/ «**Occupational Safety in Industry**», 2022, № 3, pp. 84–92.
DOI: 10.24000/0409-2961-2022-3-84-92

Occupational Injuries and Innovations in the Occupational Safety Training

A.F. Gontarenko, Cand. Sci. (Eng.), Assoc. Prof., Director of Training and Methodical Center

E.V. Klovach, Dr. Sci. (Eng.), Prof., General Dir.,
klovach@safety.ru

STC «Industrial Safety» CJSC, Moscow, Russia

I.V. Tsirin, Cand. Sci. (Eng.), Assoc. Prof., Advisor of the General Dir.

Federal State Budgetary Institution «All-Russian Research Institute of Labor» of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Abstract

Analysis of the causes of industrial injuries at the enterprises of the Russian Federation over the past 20 years shows that organizational causes remain dominant in the overall structure of the causes of injuries with severe consequences. They are based on the human factor when the actions of the employee himself leading to negative events are primarily due to the low level of his competencies in the field of occupational safety.

In September 2022, as part of the reform of the regulatory legal framework in the field of occupational safety training, regulatory legal acts approved by the Government of the Russian Federation defining a new procedure for occupational safety training will come into force. New requirements were developed considering risk-oriented approach, they are based on the current trends in the occupational safety training and are harmonized with the international understanding of the occupational safety training outside of education. Competencies in the field of occupational safety are formed in various areas, broken down into individual programs considering the availability and levels of the occupational risks, which are assessed by the employer within the framework of the relevant procedure of the occupational safety management system. The requirements of new documents are analyzed in terms of conducting briefings, internships at the workplace, training in the occupational safety requirements, including the new types of training in first aid to the victim and the use of personal protective equipment by the employees, as well as in terms of organizing knowledge testing of the occupational safety requirements.

In addition, the changes in the rules of accreditation and in the requirements for accredited organizations for training in the field of occupational safety are considered.

Key words: training, occupational safety, knowledge testing, accreditation, internship, instruction, competence, injuries, industrial injuries.

References

1. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001, № 197-FZ (as amended on November 22, 2021, with amendments and additions coming into force on March 1, 2022). Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/ (accessed: February 2, 2022). (In Russ.).

2. On the approval of the Procedure for training in occupational safety and testing knowledge of the occupational safety requirements of the organization employees: Decree of the Mi-

- nistry of Labor of Russia, Ministry of Education of Russia dated January 13, 2003 № 1/29 (as amended on November 30, 2016). Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40987/ (accessed: February 2, 2022). (In Russ.).
3. On the procedure for training in occupational safety and testing knowledge of the occupational safety requirements: Decree of the Government of Russian Federation dated December 24, 2021 № 2464. Available at: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202112290004> (accessed: February 2, 2022). (In Russ.).
4. On the approval of the Rules for accreditation of the organizations, individual entrepreneurs providing services in the field of occupational safety and the requirements for organizations and individual entrepreneurs providing services in the field of occupational safety: Decree of the Government of Russian Federation dated December 16, 2021 № 2334. Available at: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202112220024> (accessed: February 2, 2022). (In Russ.).
5. Ehnes H. Towards Prevention Culture: Strategic Approach and Implementation of VISION ZERO in Industry at BG RCI. Available at: https://vcot.info/assets/editor_uploads/files/5_-_Strategicheskij_podhod_i_vnedrenie_nulevogo_travmatizma.pdf (accessed: February 2, 2022).
6. Results of the monitoring conditions and occupational safety in the Russian Federation in 2020. Available at: https://vcot.info/uploads/researches_file/619cbdc415951343985474.pdf (accessed: February 2, 2022). (In Russ.).
7. Gressgård L.J. Knowledge Management and Safety Compliance in a High-Risk Distributed Organizational System. *Safety and Health at Work*. 2014. Vol. 5. Iss. 2. pp. 53–59. DOI: 10.1016/j.shaw.2014.03.002
8. Kuzmina O.V., Iskakova A.K. Reducing the level of industrial injuries in the organization under study. *Molodoy uchenyy = Young scientist*. 2016. № 26. pp. 55–58. (In Russ.).
9. Hase S., Davis L. From competence to capability: the implications for human resource development and management. Association of International Management. 17th Annual Conference. San Diego, 1999.
10. Stephenson J., Yorke M. *Capability and Quality in Higher Education*. Kogan Page. London, 1998. 233 p. DOI: 10.4324/9781315042046
11. Review of human reliability assessment methods. Available at: <https://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr679.pdf> (accessed: February 2, 2022).
12. Laberge M., MacEachen E., Calvet B. Why are occupational health and safety training approaches not effective? Understanding young worker learning processes using an ergonomic lens. *Safety Science*. 2014. Vol. 68. pp. 250–257. DOI: 10.1016/j.ssci.2014.04.012
13. Lavack A.M., Magnuson S.L., Deshpande S., Basil D.Z., Basil M.D., Mintz J.H. Enhancing occupational health and safety in young workers: the role of social marketing. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*. 2008. Vol. 13. № 3. pp. 193–204. DOI: 10.1002/nvsm.322
14. Power N., Baqee S. Constructing a «culture of safety»: an examination of the assumptions embedded in occupational safety and health curricula delivered to high school students and fish harvesters in Newfoundland and Labrador, Canada. *Policy and Practice in Health and Safety*. 2010. Vol. 8. № 1. pp. 5–23. DOI: 10.1080/14774003.2010.11667739
15. On the approval of the basic requirements for the procedure to the development and content of the rules and instructions on occupational safety developed by the employer (registered on November 26, 2021 № 66015): order of the Ministry of Labor of Russia dated October 29, 2021 № 772n. Available at: <https://docs.cntd.ru/document/727092794> (accessed: February 2, 2022). (In Russ.).
16. On the introduction of changes to the Labor Code of the Russian Federation: Federal Law of November 22, 2021 № 377-FZ. Available at: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202111220001> (accessed: February 2, 2022). (In Russ.).
17. On the approval of the list of services in the field of occupational safety, for the provision of which accreditation is required, and the Rules of accreditation of the organizations providing services in the field of occupational safety (with amendments and additions): Order of the Ministry of Health and Social Development of Russia dated April 1, 2010 № 205n. Available at: <https://docs.cntd.ru/document/902208999> (accessed: February 2, 2022). (In Russ.).

Received February 9, 2022