

05.03.2016 № 17-32/712

Организации, подчиненные
Министерству образования
Республики Беларусь

О направлении информационного
письма

Направляем для использования в работе информационное письмо
«О методах работы по стимулированию работников за содействие
нанимателю в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда».

Приложение на 4 л. в 1 экз.

Заместитель Министра

С.В.Рудый

ИНФОРМАЦИОННОЕ ПИСЬМО

о методах работы по стимулированию работников за содействие нанимателю в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда

Анализ причин несчастных случаев с тяжелыми последствиями, происшедших в 2015 году, показывает, что большинство из них обусловлено нарушениями потерпевшими трудовой и производственной дисциплины, инструкций по охране труда (20,5 процентов от общего количества установленных причин).

Кроме того, в 17 процентах несчастных случаев было установлено невыполнение руководителями и специалистами обязанностей по охране труда. Больше 8 процентов причин несчастных случаев составила личная неосторожность потерпевших.

Таким образом, в настоящее время одним из действенных способов недопущения «личностных» причин производственного травматизма является принятие мер по укреплению трудовой дисциплины за счет:

совершенствования в организациях механизма стимулирования работников за работу без нарушений требований охраны труда, трудовой и производственной дисциплины;

усиления роли самих работников в обеспечении безопасного производства работ.

В соответствии со статьей 19 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» работник обязан оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иного уполномоченного должностного лица нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

Как показывает практика достижение положительных результатов в вопросах сохранения жизни и здоровья работников во многом зависит от системного подхода к решению проблем охраны труда, в том числе и формирования у работников культуры охраны труда.

С этой целью необходимо внедрять формы и методы работы по стимулированию работников за содействие нанимателю в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

Уважение и поощрение за исполнительность, добросовестное отношение к труду, строгое выполнение правил и норм безопасности труда служат для работников важным стимулом к неукоснительному соблюдению правил, норм и инструкций по охране труда.

Управление мотивацией к поддержанию высокого уровня безопасности труда направлено на выработку у работников личных и групповых долгосрочных интересов и соответствующих установок на безусловное заинтересованное соблюдение требований охраны труда, а также соответствующего поведения при опасных производственных ситуациях.

Необходимо различать стимулирующее управление, связанное с поощрением работника, и наказывающее управление, связанное с ответственностью работника за свои действия (бездействие).

Установление личной ответственности работников позволяет: совместно с иными формами профилактической работы привести в единую систему деятельность руководителей и специалистов, а также контролирующих лиц по обеспечению безопасных условий труда; оценивать уровень профилактической работы в области охраны труда; регулярно получать информацию о состоянии машин, оборудования, инструмента и рабочих мест с точки зрения их безопасности (безопасной эксплуатации) и принимать меры к устранению недостатков; получать данные о выполнении работниками требований охраны труда и принимать к ним меры дисциплинарного воздействия.

Для формирования устойчивой корпоративно-направленной положительной мотивации во всех подразделениях и трудовых группах (бригадах) должны использоваться разнообразные методы стимулирования работников к овладению знаниями и опытом обеспечения безопасности труда и производства, к снижению показателей аварийности, инцидентности, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

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.

Таким образом, для воспитания у работников ответственного отношения к собственной безопасности, а также безопасности окружающих его работников, необходимо применять меры материального и морального стимулирования за работу по охране труда.

Виды поощрений работников за обеспечение охраны труда определяются локальными нормативными правовыми актами (коллективным договором (соглашением), правилами внутреннего трудового распорядка и др.).

Формами морального стимулирования могут являться:
объявление благодарности;
занесение в Книгу почета или помещение фотографии на Доску почета;
награждение почетной грамотой;
вручение почетного знака, вымпела;
награждения ценным подарком;
присвоение звания "Лучший по профессии";
присвоение коллективам звания "Лучший цех (участок, бригада) по охране труда" и других видов поощрений.

Наиболее распространенная форма материального стимулирования – это премирование отдельных работников или целых коллективов за успехи в работе по охране труда.

Виды поощрений работников за обеспечение охраны труда могут определяться коллективным договором или положением о премировании, в котором указываются конкретные показатели, условия и размер премирования, порядок предоставления необходимой информации.

В качестве примера можно привести меры морального и материального стимулирования, применяемые в организациях Белорусской железной дороги.

Положением о премировании начальников отделений Белорусской железной дороги предусматривается ежемесячное премирование по показателю «Обеспечение охраны труда» в размере 30 процентов.

Учет выполнения данного показателя производится не с нарастающим итогом с начала года, а за отчетный период.

Основанием для начисления премии за обеспечение охраны труда являются справки о состоянии охраны труда, подписанные начальником службы охраны труда и промышленной безопасности, а в его отсутствие – лицом его замещающим.

Премия не начисляется в случае допущения несчастного случая на производстве со смертельным исходом и группового несчастного случая.

Не в полном объеме премия начисляется за зарегистрированный в организации несчастный случай на производстве.

Материалы по допущенным несчастным случаям на производстве принимаются к рассмотрению после оформления акта формы Н-1, и премия не начисляется или начисляется частично за месяц, в котором оформлен вышеуказанный акт.

Также на Белорусской железной дороге утверждены: Положение о проведении конкурсов на «Лучшее рабочее место по охране труда и культуре производства», «Лучший проект (идея) по улучшению условий и охраны труда», «Лучший специалист по охране труда».

Конкурс на «Лучшее рабочее место по охране труда и культуре производства» с учетом оценки состояния и условий труда на рабочих местах, проводится по следующим критериям:

соответствие рабочего места требованиям законодательства об охране труда;

состояние рабочего места на соответствие культуре производства, эстетическим и эргономическим требованиям;

отсутствие нарушений требований охраны труда, промышленной и электробезопасности у работников, работающих на этих рабочих местах;

осуществление контроля со стороны непосредственных руководителей (мастеров, старших электромехаников, начальников поездов и т.д.).

По результатам данного конкурса присуждается только одно призовое место. Победитель конкурса награждается Дипломом с выплатой денежной премии в размере 20 базовых величин каждому работнику, работающему на этом рабочем месте.

Конкурс на «Лучший проект (идею) по улучшению условий и охраны труда» проводится по следующим критериям:

обоснованность проекта (идеи), соответствие его (ее) современным требованиям и требованиям законодательства Республики Беларусь;

улучшение производственных факторов, экономических показателей, вывод рабочих мест из зоны действия вредных и (или) опасных производственных факторов, опасных зон, применение «безлюдных» технологий.

По результатам данного конкурса присуждается только одно призовое место. Победитель конкурса награждается Дипломом с выплатой денежной премии в размере 30 базовых величин работнику-автору (работникам-авторам).

Конкурс на «Лучшего специалиста по охране труда» проводится среди специалистов по охране труда, имеющих опыт работы в должности не менее 1 года.

Основными целями конкурса являются:

повышение эффективности и качества работы по созданию в организациях (структурных подразделениях) безопасных и здоровых условий труда;

повышение престижа и значимости должности «Специалист по охране труда»;

пропаганда положительного опыта работы в области охраны труда;

привлечение внимания работодателей и работников к вопросам улучшения условий и охраны труда.

Задачами конкурса являются:

развитие у специалистов по охране труда творческой активности, профессионального мастерства и новаторства, создание стимула к совершенствованию выполняемой работы;

расширение границ профессионального общения специалистов по охране труда, распространение лучших форм и методов работы в области улучшения условий и охраны труда.

По результатам данного конкурса присуждается только одно призовое место. Победитель конкурса награждается Дипломом с выплатой денежной премии в размере 30 базовых величин.

Приведенные примеры не являются основополагающими. В организациях с учетом характера их деятельности, могут разрабатываться и другие мероприятия, предусматривающие моральное и материальное стимулирование работников за повышение безопасности труда.

Меры поощрения выбираются с целью создания реальной заинтересованности работников в обеспечении безопасности каждого рабочего места и всех производств, развития и закрепления стимулов к выполнению требований безопасности, осознания индивидуальных и групповых интересов, ответственности работника за состояние травматизма в трудовом коллективе, коррекции субъективных представлений об опасностях с их реальной значимостью для устойчивого развития организации.

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что содействие и сотрудничество работника с нанимателем в деле обеспечения безопасных условий труда является одним из основных условий эффективного функционирования системы управления охраной труда.

При этом необходимо учитывать, что необоснованное моральное и материальное вознаграждение приводит к отрицательным результатам, снижает общую силу его воздействия.