

МЕТОДИЧЕСКИЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ СБОРА И РАСПРОСТРАНЕНИЯ ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА ОРГАНАМИ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ ПО ТРУДУ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Данные разъяснения подготовлены ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в целях оказания содействия органам исполнительной власти по труду субъектов Российской Федерации в реализации статьи 210 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой одним из направлений государственной политики в области охраны труда является распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда.

В методических разъяснениях сформирована система критериев и показателей, которые позволят органам исполнительной власти по труду субъектов Российской Федерации унифицировать представляемую отчетность по внедрению передового опыта в области охраны труда, а также дадут Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации возможность проводить сравнительный анализ результативности работы субъектов в этом направлении.

ВЫЯВЛЕНИЕ ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА

Передовой опыт может внедряться как на предприятиях бюджетной сферы, так и в коммерческих предприятиях.

Выявление передового опыта в *коммерческих организациях* можно проводить следующим образом.

Рассылки по предприятиям с просьбой поделиться информацией о внедренном передовом опыте. Его также для удобства можно подразделять на передовой опыт в области техники (модернизация оборудования, направленная на повышение безопасности работников), в области технологии (усовершенствование технологических процессов, также направленное на снижение либо предотвращение случаев травмирования работников, сокращение времени на выполнение производственных операций и повышение производительности труда и т.п.), в области организации труда (внедрение системного подхода к управлению безопасностью труда, разработка систем мотивации и поощрения, соревнований и т.п.). Отдельной строкой можно выделить передовой опыт организации работы специалистов и/или служб охраны труда, а также уполномоченных по охране труда первичных профсоюзных организаций. Такой опыт в большинстве случаев связан либо с их ролью во внедрении передового опыта на предприятии, либо с наиболее эффективной организацией кросс-функционального взаимодействия с различными

структурными подразделениями (или их линейными руководителями) и службами предприятия (кадровыми, финансовыми, планово-экономическими) в области повышения безопасности труда работников.

Посещение предприятий в рамках различных муниципальных и региональных мероприятий и проверок.

Изучение информации, размещаемой на сайтах предприятий, функционирующих в регионе, а также в местных СМИ.

Изучение экспонентов различных тематических выставок, проводимых в регионе, а также предприятий, участвующих в различных региональных конкурсах (таких как, «Лучший по профессии», «Российская организация высокой социальной эффективности и других).

В случае, если в регионе есть «проблемный» вид экономической деятельности (это может быть строительство, сельское хозяйство, деревообработка, добыча полезных ископаемых и т.п.) или наиболее распространённая причина травматизма на производстве (или профессиональное заболевание), можно проводить целенаправленный опрос и сбор сведений и наиболее эффективном решении вопросов охраны труда либо в данном виде деятельности (как в самом регионе, так и в соседних или в схожих по структуре экономики) либо конкретных вопросов обеспечения соблюдения требований охраны труда (например, сокращения нарушений трудовой дисциплины и дисциплины труда за счёт внедрения поведенческих аудитов, создания эффективных систем мотивации и показателей эффективности деятельности).

Также целесообразно подключать к сбору информации о передовом опыте региональные объединения работодателей и профсоюзов. Рассылки можно организовывать не только по предприятиям, но и по такого рода объединениям. Это имеет как свои плюсы, так и свои минусы. Плюсом является оптимизация ОИВ по труду (меньше адресов, получение сведений по конкретным секторам экономики). Минусами является то, что не все работодатели входят в те или иные объединения, но могут иметь интересный опыт, полезный для других предприятий, а также то, что в случае обращения в объединения именно они будут решать, какой их имеющегося опыта своих членов предать огласке.

Возможно предусмотреть механизмы мотивации работодателей делиться передовым опытом. Эти механизмы будут во многом зависеть от имеющихся бюджетных возможностей на призовой или поощрительный фонд, от статуса ОИВ по труду в регионе и от уровня доверия ему со стороны бизнеса, а также от возможностей ОИВ (не только по труду, но и заинтересованных профильных ОИВ и объединений) предоставлять те или

иные преференции тем, кто готов делиться передовым опытом. В каких-то регионах будут работать только финансовая составляющая, в каких-то будет важен статус и общественное признание, где-то достаточным будет предоставление возможности предприятию помимо рассказа о передовом опыте в области охраны труда дать небольшую рекламу выпускаемой продукции.

Работа в *бюджетном секторе* имеет свою специфику.

Прежде всего можно использовать такой ресурс, как межведомственные комиссии, на которых рассматриваются вопросы охраны труда. На заседаниях таких комиссий возможно выявлять опыт бюджетных организаций, работающих в конкретных областях (образовании, здравоохранении и т.п.), но применимый к любым бюджетным организациям с точки зрения повышения безопасности работников.

Т.к. в большинстве случаев подведомственные бюджетные организации работают по нормативным документам курирующего ОИВ, можно проводить периодические опросы среди подведомственных организаций на предмет предложений по совершенствованию охраны труда, а также проводить экспресс-опросы после прохождения сотрудниками подведомственных организаций и сотрудников ОИВ после прохождения ими обучения или повышения квалификации. Такие опросы позволят выявить новые знания, опыт, умения и т.п., которые затем могут быть внедрены и растиражированы в других организациях.

МЕТОДОЛОГИЯ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА

Как уже отмечалось выше, в большинстве случаев для бюджетных организаций для распространения передового опыта бывает достаточно издания директивного документа, предписывающего тот или иной формат работы с описанием того, как это должно быть реализовано.

Механизмы распространения передового опыта коммерческих предприятий во многом зависят от финансовых ресурсов, которым располагает ОИВ.

Если позволяют средства, то о передовом опыте конкретных предприятия можно снимать видеоролики с последующей их демонстрацией на местных телеканалах, выставках, иных массовых публичных мероприятиях.

Также, в случае возможности полного или частичного финансирования из региональных бюджетов, целесообразно готовить небольшие (на 1-2 страницы) буклеты с краткой информацией о передовом опыте с их последующим распространением на мероприятиях, организуемых ОИВ (не только на крупных, но и организуемых для конкретных аудиторий, отраслей, предприятий).

Чаще всего информация о передовом опыте предприятий региона распространяется в формате очных выступлений или выступлений в онлайн-формате на крупных мероприятиях (например, приуроченных ко Всемирному дню охраны труда), а также при подведении итогов различных конкурсов, организуемых ОИВ.

Хорошие результаты показывает проведение бесплатных мероприятий в онлайн-формате. Можно объединять обучающие мероприятия, которые проводят многие ОИВ, с рассказом предприятий о своем передовом опыте. Практика показывает, что мероприятия, посвященные только передовому опыту, не собирают широкой аудитории, а объединение с обучением по актуальным вопросам поможет частично решить эту проблему. Например, приглашая спикеров по теме тех или иных правил по охране труда, можно также запланировать выступление спикеров предприятий, где есть передовой опыт, связанный с реализацией правил, о которых идет речь.

В качестве ещё одного механизма распространения передового опыта можно использовать официальные сайты ОИВ (и не только ОИВ по труду, но и отраслевых) и особенно страницы ОИВ в социальных сетях, которые имеют более широкую аудиторию и большее количество просмотров. Можно не только публиковать новости и информацию о передовом опыте, но размещать на сайтах, по аналогии с ЕИСОТ (<https://eisot.rosmintrud.ru/baza-luchshikh-praktik-korporatsij-i-baza-luchshikh-praktik-sout>) базу данных лучших практик предприятий региона с ссылкой к ней в тех же страницах в социальных сетях.

Параллельно с распространением передового опыта настоятельно рекомендуется организовывать обучающие и разъяснительные мероприятия, на которых будут освещаться вопросы экономики труда (экономические потери, обусловленные производственным травматизмом и ненадлежащими условиями труда, и повышение производительности труда в результате инвестиций в безопасность). Без такого рода мероприятий работодателям будет сложно объяснить, зачем необходимо внедрять передовой опыт в области охраны труда, и как такого рода инвестиции могут помочь развитию и повышению устойчивого развития бизнеса. Спикерами на такие мероприятия целесообразно приглашать не только представителей научного сообщества, но и представителей планово-экономических служб и руководителей предприятий, внедривших передовой опыт и регулярно инвестирующих в безопасность свои работников.

МЕТОДОЛОГИЯ МОНИТОРИНГА РЕЗУЛЬТАТОВ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА

Регионы Российской Федерации имеют различный уровень социально-экономического развития, разную структуру экономики, разную численность занятого населения. Поэтому один и тот же опыт, который для одного региона будет передовым, для другого может быть пройденным этапом. И нет ничего страшного в том, что бюджетные или коммерческие организации внедряют у себя передовой опыт, который уже прошли внедрен на других предприятиях других регионов. Поэтому при направлении запросов информации о передовом опыте имеет смысл спрашивать, откуда о нём получена информация. Это позволит, во-первых, при проведении сводного анализа вывить наиболее распространенные, наиболее востребованные и наиболее легкотиражируемые образцы передового опыта и, во-вторых, определить наиболее часто используемые каналы получения такой информации для максимального их использования при тиражировании передового опыта как внутри региона, так и между регионами.

Также целесообразно разработать механизм, позволяющий отследить, сколько предприятий после презентации внедрили тот или иной передовой опыт. Это можно, например, осуществить, раздавая короткую анкету-опросник участникам мероприятий, на которых был представлен передовой опыт, в которой задать вопрос: насколько вероятно, что вы будете внедрять у себя представленный опыт? А затем через определенный промежуток времени опросить тех, кто был готов рассмотреть возможность внедрения, насколько им это удалось. В дальнейшем можно проводить мероприятия с участием нескольких компаний, где внедрен аналогичный передовой опыт, чтобы обсудить достигнутые результаты, факторы успеха, проблемы и сложности.

**Проект структуры предоставления информации органами исполнительной власти
по труду субъектов Российской Федерации информации о распространении
передового опыта работы по улучшению условий и охраны труда**

Сведения об организации, внедрившей передовой опыт (наименование, бюджетная или коммерческая организация, вид экономической деятельности)	
Краткое описание передового опыта	
На решение какой проблемы/задачи направлено внедрение передового опыта	
Почему этот опыт можно считать передовым	
Полученный от внедрения передового опыта результат	
Востребованность передового опыта на предприятиях региона (много ли предприятий могут решить аналогичную проблему, внедрив данный передовой опыт)	
Возможность тиражирования передового опыта на предприятиях региона	
Есть ли случаи внедрения данного передового опыта на других предприятиях региона	
Как была получена информация о передовом опыте (рассылка ОИВ о предоставлении информации, выставки, информация, полученная ОИВ из открытых источников, новостных лент, сайтов и т.п.)	
В каком формате был представлен передовой опыт (на круглом столе, конференции, ВКС и т.п.)	
Какие механизмы использовались ОИВ для распространения передового опыта (публикации на сайте и/или в СМИ, обучающие мероприятия и т.п.)	
С какими проблемами столкнулся ОИВ при получении и тиражировании передового опыта	
Какие механизмы стимулирования предоставления и тиражирования передового опыта использовались ОИВ	

