**ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ**

Сегодня все больше слышится разговоров о том, что будущее охраны труда — это оценка рисков. Безусловно это правильно, но тем, кто работает не в высоких кабинетах министерств, а на «земле» до конца не ясно что же делать с оценкой риска.

Обязательна эта процедура или еще нет? Если обязательна, то какими документами регламентирована? Можно ли сделать оценку риска самим или для этого обязательно нужно нанять стороннюю компанию? Вот на эти вопросы мы постараемся ответить (по крайней мере, по состоянию государственного нормативного регулирования на дату написания этой статьи, а именно февраль 2018)

\*\*\*  
**Нормативное регулирование**

Нужно дождаться весны, чтобы увидеть запланированные изменения в 10 главе Трудового кодекса, которые обещают нам новые требования, по систематической оценке рисков работодателем.   
Однако уже сейчас мы уже имеем дело с требованиями к оценке вероятности свершения негативных событий. А для многих компаний это уже давно пройденный этап.  
Во-первых, это всем привычная специальная оценка условий труда (СОУТ). Класс условий труда есть не что иное как риск развития у работника профессионального заболевания. Механизм проведения спецоценки достаточно близок к классическому способу оценки рисков. Общими являются следующие процессы: Идентификация опасностей; Обоснование, планирование и финансирование мероприятий по улучшению условий труда; Информирование работников об условиях труда; Накопление статистических данных об условиях труда; Включение в трудовой договор характеристики условий труда; Коллективная работа (комиссия по СОУТ, оценочная команда при оценивании рисков).  
Самое существенное отличие СОУТ от оценки рисков, которое по сути выводит спецоценку из понятия управления риском, это статичность данной процедуры (периодичность проведения СОУТ 1 раз в 5 лет). Но тем не менее при оценке рисков обязательно учитываются результаты специальной оценки.  
Во-вторых, для понимания обязаны мы делать что-то по охране труда или это только рекомендованная процедура, мы уже можем обратиться к чек-листам.  
Чек-лист №31 проверяет наличие у работодателя наличие системы управления охраной труда (СУОТ). В нем два пункта:

* Наличие у работодателя Положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом;
* Наличие у работодателя Политики в области охраны труда.

При разработке положения о системе управления работодатель должен руководствоваться Типовым положением о системе управления охраной труда, утвержденным приказом Минтруда №438н. Отдельно остановимся на пунктах типового положения регламентирующих процедуру оценки риска.

* Наличие у работодателя документированной процедуры управления профессиональными рисками (пункт 33);
* Наличие перечня идентифицированных опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников (пункт 34);
* Наличие в процедуре описания метода (методов) оценки уровня профессиональных рисков, связанных с идентифицированными опасностями (пункт 37);
* Наличие у работодателя перечня мер по исключению или снижению уровней профессиональных рисков (пункт 39).

То есть, согласно положения, система управления охраной труда подразумевает наличие процедуры оценки профессионального риска и выстраивание работы по охране труда в соответствии с выявленными опасностями.

**Логично начинать оценку риска с выбора метода оценки**

Существует несколько Стандартов описывающих методику выявления опасностей, в том числе в техногенных системах. Здесь мы не будем подробно их анализировать, скажем только, что все методы можно разделить на прямые и косвенные.  
**Прямые методы** основываются на данных статистики. Приемлема такая оценка только там, где соответствующая статистика набрана. Метод может быть применим в целом к отрасли, но даже для крупного предприятия метод в лучшем случае не сработает, а в худшем только помешает, ведь факт того, что неприятность еще не произошла, совсем не значит, то что риск минимален.   
**Косвенные методы** оценки риска подразумевают: аудит (интервью, опрос сотрудников), аудит безопасного поведения, аудит организации рабочих мест и прочее.   
Как правило, для удобства оценки принято применять чек-листы. Тут нужно понимать, что, не смотря на определенный приказом Минтруда №438н перечень опасностей (пункт 35), он не является закрытым и не достаточно просто распечатать их на бумаге и обозвать чек-листом.

**Опрос работников**

На проверочных листах вообще следует остановиться подробнее, потому что неграмотно составленный чек-лист сведет на нет всю работу. На практике очень часто этот процесс представляет собой отправку руководителю подразделения опросника где содержатся пункты следующего содержания: «Проведен инструктаж?», «Выданы СИЗ?», «Есть риск травмы?», «Соблюдаются правила?» и в том же духе. Само-собой бригадир ответит утвердительно на все пункты и отправит анкету назад. Получивший ее специалист удовлетворенно зафиксирует низкий уровень риска, что в принципе и было нужно всем участникам процесса. Понятно, что это не имеет ни чего общего с настоящей оценкой риска.  
Даже если предположить, что локальный руководитель в полной мере осознает свою роль в обеспечении безопасных условий труда и обладает достаточной квалификацией и уровнем вовлеченности, ему как владельцу риска практически невозможно оценить его реальный уровень. Происходит это из-за целого набора психологических и профессиональных барьеров, которые мы уже [подробно описывали](http://okhrana-truda.com/sistema-upravleniya-okhranoj-truda-suot/teoriya-upravleniya-riskom.html) и не будем сейчас повторяться. Остановимся мы на механизме аудита.  
Для проведения грамотной оценки нам нужен человек со стороны (штатный сотрудник или специально нанятый для этого эксперт). Его задача осмотреть рабочее пространство, организацию рабочих мест, изучить используемый инструмент и познакомиться с рабочими процессами. При этом следует понимать, что, работая «под надзором», сотрудники будут демонстрировать примеры идеально безопасного поведения. Здесь следует обращать внимание на детали. Такие, например, как резкую смену или остановку работы или оперативный поиск СИЗов при вашем появлении.   
Но сколько бы времени эксперт не провел в подразделении, он все равно не изучит все возможные варианты выполнения работы. Вот тут кроме интервьюирования работников и их руководителей нам ничего не поможет. Только вопросы следует задавать не «в лоб» типа: «Вы прошли инструктаж?», а спрашивать: «Когда был последний инструктаж?», «Перечислите требования охраны труда перед началом работы». Если ответы о дате инструктажа начисто разошлись с журналом или сотрудники не помнят базовые правила – следует вывод о формальности процесса. Анализируя совокупность полученных ответов, мы можем сделать вывод о том, каков уровень риска нарушения правил безопасности в подразделении.

**Механизмы визуальной оценки**

Мы подобрали в интернете картинки для наиболее яркой иллюстрации примеров для анализа.  
Пример анализа используемого инструмента:





Два ножа для распаковки коробок, при их сравнительно одинаковой стоимости представляют совершенно разный уровень опасности.

Пример анализа рабочего места:  
Свободно болтающиеся провода одна из главных причин падения в офисе.   
Захламленность рабочего места, отсутствие элементов защиты (защитных щитков) значительно увеличивают вероятность травмы.   
Пример анализа рабочего пространства:  
Нарушение правил проведения погрузочно-разгрузочных работ подвергают риску не только рабочего допустившего нарушение, но и остальных участников рабочего процесса.  
Пример анализа рабочего процесса:





Склады традиционно являются самыми наглядными примерами небезопасного поведения.  
Отсутствует ограждение места проведения работ. Существует риск наезда транспорта на работника.  
Отсутствие средств защиты при проведении работ в комментариях не нуждается.  
Конечно это только некоторые и наиболее яркие примеры. На практике все намного сложнее и требует глубокого погружения в изучение работы компании.

**Карты риска**

Разберем пример составления **карты анализа риска** для самого распространённого риска – «риска падения».   
Форма карты риска разрабатывается исходя из того, что она должна включать в себя следующие основные пункты:  
**Производственный процесс.** Процесс в результате, которого возможна эскалация риска в нашем случае будет носить название: «Передвижение в пространстве для осуществления трудовой деятельности».  
**Опасное событие** может иметь варианты (необязательно все они должны присутствовать в анализируемом подразделении):

* образование наледи, гололеда;
* образование конденсата на кафеле за счет разницы температур;
* скользкая поверхность полового покрытия;
* дефекты напольного покрытия;
* свободно лежащие провода;
* высокий порог;
* неприменение спецобуви.

Могут быть и другие события, связанные с выполнением работы, которые мы не учли.  
**Меры управления риском.** Перечисляются существующие меры для снижения риска, и оценивается их эффективность.  
Обязательно оценивается **вероятность** и возможная **тяжесть** травмы в результате наступления анализируемого события. Для этой оценки вполне приемлем «матричный метод» о котором мы тоже уже рассказывали.   
Выявленные и описанные риски сводятся в общие **карты идентификации риска** по подразделениям и в целом по компании.  
Удобно представить их в виде таблицы:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Шапка карты идентификации риска** | | | | | | | | | | |
| **Наименование**  **производств-енного**  **процесса** | **Опасность** | **Опасное событие** | **Последствия** | **Условия**  **возник-новения**  **опасного**  **события** | **Существующие**  **меры**  **управления** | **Оценка риска** | | | **Ссылка на Карту анализа риска (для средних и высоких рисков)** | **Коммент-арии** |
| **Тяжесть** | **Вероятность** | **Уровни риска** |

С этими картами нужно ознакомить работников.  
И самое главное теперь нам нужно разработать меры по снижению рисков. По крайней мере для рисков высокого и среднего уровней.

**Давайте немного помечтаем**

Поскольку оценка риска один из самых важных моментов современной системы управления, мы искренне надеемся на ее адекватное развитие в нормотворчестве.   
Предположим, что процедура оценки риска жестко регламентирована (хотя бы по аналогии со специальной оценкой условий труда). Пусть даже проводят ее специально аккредитованные компании, специалисты которых имеют соответствующую подготовку и аккредитацию, и как следствие несут ответственность за свои экспертные заключения. Нагрузка на работодателя в виде оплаты услуг по оценке рисков логично могла бы компенсироваться снижением тарифа страхового взноса не только в случае низких рисков, но и при принятии работодателем достаточных мер по снижению такового.   
Это дало бы нам отсутствие необходимости каждый раз при очередной оценке рисков изобретать велосипед, а в самом плохом варианте скатиться к формализму (что сегодня можно наблюдать со многими в принципе хорошими начинаниями).

**Итог**

Подведем итог механизма оценки риска. В упрощенном виде это последовательность следующих действий:

* Выезд на место. Знакомство с рабочими процессами;
* Разработка индивидуальных чек-листов и опросников;
* Проведение аудита рисков;
* Оформление карт анализа рисков и карт идентификации;
* Разработка плана мероприятий.