
СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ БЕЗОПАСНОЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ»

Л. А. Шустина, С. А. Сулогов

ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ», г. Саров

Введение

Выполняя требования трудового законодательства, работодатель обеспечивает работнику сохранение жизни и здоровья в процессе его трудовой деятельности [1]. Современное развитие науки и технологий позволяет при разработке техники делать ее менее опасной, выбирать безопасные технологии, создавать соответствующие средства защиты. Однако при широком наборе инструментов обеспечения производственной безопасности, именно персонал организации остается ключевым звеном, от действий которого зависит и сохранение собственной жизни и здоровья и безопасное функционирование организации в целом.

Организация и обеспечение безопасной производственной деятельности и безусловное выполнение ее требований персоналом – это задачи, стоящие перед руководством организации, стремящейся достичь высоко уровня культуры безопасности. И эффективно действующая система стимулирования работников к безопасной производственной деятельности, в этом случае, является не только залогом снижения затрат работодателя на возмещение ущерба работнику при несчастных случаях, но и залогом исключения дополнительных расходов, связанных с ликвидацией возможных последствий аварий. На сегодняшнем этапе эффективно действующая система стимулирования работников является также и залогом формирования позитивного восприятия персоналом необходимости соблюдения требований безопасной производственной деятельности.

Вопросы мотивации работников к безопасной производственной деятельности особенно актуальны в настоящий период времени в организациях Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» (далее – Госкорпорация «Росатом») в связи с «омоложением» персонала, быстрым развитием и внедрением новых технологий и одновременным наличием глобальных мировых вызовов в области использования атомной энергии.

Основы культуры безопасности «вчера»

В атомной отрасли, в том числе и в ядерном оружейном комплексе, системная работа по развитию культуры безопасности ведется давно, несмотря на то, что термин «Культура безопасности» в Госкорпорации «Росатом» еще только формализуется, обсуждаются ключевые индикаторы, разрабатываются методики оценки ее состояния.

На этапе становления и отрасли, и ядерного оружейного комплекса, большой вклад в выработку стиля, принципов обеспечения безопасности совершенно новых тогда работ, внесли выдающиеся ученые. Так, первые инструкции по охране труда на объекте (так тогда назывался РФЯЦ-ВНИИЭФ и город) на самые опасные работы с капсулями-детонаторами и делящимися материалами подписаны главным конструктором Юлием Борисовичем Харитоном. Первую комиссию по проверке знаний взрывников возглавлял заместитель главного конструктора Кирилл Иванович Щелкин, ставший в дальнейшем трижды Героем Социалистического труда (рис. 1).

РФЯИ-ВРНИЗ
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
16-03 2000. № 2067/41

АРХИВНАЯ КОПИЯ

эка. ...!
неисполнено
с 12.08.96

П Р И К А З

Начальника об"екта

№ 203/КБ

" 14 " июня 1947 года

§ 1.-

Для упорядочения допуска научных работников лаборатории к руководству взрывными работами и к работе с взрывчатыми материалами создать комиссию в составе:

1. ЦЕЛКИНА К.И. (Председат. комиссии)
2. ВАСИЛЬЕВА М.Я.
3. ЗАХАРНИКОВА А.Д.

Комиссии, после выяснения подготовленности работников, определить и представить мне на утверждение персональный состав научных работников, допущенных к руководству взрывными работами на полигонах, в корпусе № 19 и лабораториях.

§ 2.-

К непосредственному выполнению основных операций по взрывным работам /монтаж зарядов, проверка взрывных сетей, подрывы, ликвидация отказов и т.д./ допускаются лишь лица:

- а/ утвержденные мною в порядке предусмотренном в п.1.
- б/ Прошедшие подготовку, сдавшие испытания комиссии, указанной в п.1 и утвержденные т.т.ХАРИТОНОВ В.Б. или ЦЕЛКИНЫМ К.И.

§ 3.-

К проведению вспомогательных работ с ВВ /плавка, заливка, мех.обработка, набивка, прессовка и т.п./ допускаются работники лаборатории после инструктажа.

Начальникам лабораторий вменяется в обязанность ежемесячно возобновлять инструктаж под расписку инструктируемого в журнале инструктажа.

§ 4.-

Взрывные работы и все другие операции с взрывчатыми веществами выполняются только по инструкциям, утвержденным т.т.ХАРИТОНОВ В.Б. или ЦЕЛКИНЫМ К.И.

§ 5.-

Лица, нарушившие данный приказ и правила ведения работ с взрывчатыми веществами привлекаются к ответственности.

НАЧАЛЬНИК ОБ"ЕКТА
ГЕНЕРАЛ-МАJOR

П.Зернов

П.ЗЕРНОВ

Рис. 1. Приказ по объекту 1947 года

А замечания, сделанные академиком Игорем Васильевичем Курчатовым при обходе производственных участков, где проводились работы с взрывчатыми материалами, послужили толчком к созданию службы охраны труда на объекте (май 1949 г.) [2].

Дальнейшая история развития нашей организации показала преемственность заложенных в начальные годы принципов в управлении обеспечением безопасности, в том числе и работе с персоналом, мотивации (стимулировании) его на безусловное выполнение требований производственной безопасности.

Общие принципы стимулирования безопасной производственной деятельности организаций

Особенностью действующей в Российской Федерации системы стимулирования безопасной производственной деятельности является то, что стимулирующее действие оказывается не только работодателем на работника, но и государственными уполномоченными исполнительными органами стимулируется деятельность работодателя по организации и обеспечению безопасных условий труда (рис. 2).



Рис. 2. Схема стимулирования безопасной производственной деятельности

Основные направления стимулирования – материальное (организация оплаты труда, разработка социального пакета, сис-

тема участия в прибыли и капитале и т.п.) и нематериальное (моральное, стимулирование свободным временем и т.п.) (рис. 3).

В соответствии с российским законодательством [3] экономически заинтересовать организации в создании безопасных условий труда, технологий и средств производства возможно двумя методами:

- 1) частичным использованием средств Фонда социального страхования (далее - ФСС) на предупредительные меры;
- 2) дифференциацией страховых тарифов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве.

Нематериальное стимулирование организаций на государственном уровне развивается в рамках создания позитивного имиджа организаций, информирования общества о достигнутых успехах в этих организациях в той или иной области, укреплению социального партнерства. Данное направление реализуется путем проведения всероссийской недели охраны труда, всероссийских конкурсов, таких как «Российская организация высокой социальной эффективности», всероссийский конкурс на лучшую организацию работ в области условий и охраны труда «Успех и безопасность» и др.

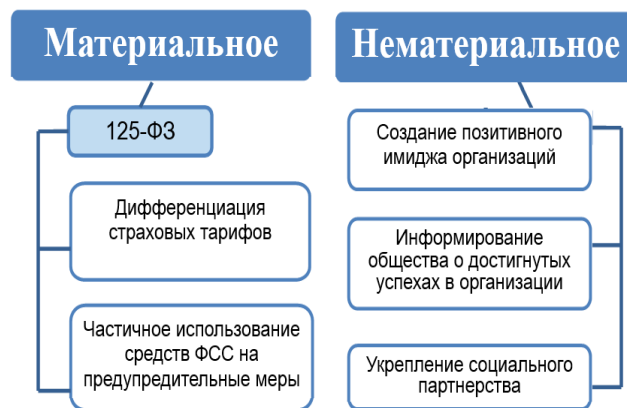


Рис. 3. Система стимулирования организаций на государственном уровне

Система стимулирования работников к безопасной производственной деятельности

В целом, система стимулирования безопасной производственной деятельности работников опирается на методы, которые используются в управленческой сфере по стимулированию трудовой деятельности персонала.

Важно понимать, что стимулирование (в общем понятии) – это воздействие не только на личность работника, но и на внешние обстоятельства его трудовой деятельности с помощью установления условий и механизма распределения благ (стимулов), так как работника побуждает к активности именно заинтересованность в получении тех или иных благ [4].

В организациях Госкорпорации «Росатом» внедрены инструменты финансового и морального стимулирования работников, как в рамках развития единых отраслевых подходов, так и в рамках совершенствования локальных систем управления безопасностью.

РФЯЦ-ВНИИЭФ, как в организации Госкорпорации «Росатом» все эти инструменты нашли свое применение.

Материальное стимулирование безопасной производственной деятельности работников ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ»

Материальное стимулирование безопасной производственной деятельности работников организаций Госкорпорации «Росатом», в том числе и ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» реализуется через Единую систему оплаты труда (ЕСОТ) и с использованием локальных инструментов стимулирования, разработанных в организации.

ЕСОТ имеет несколько стимулирующих инструментов, которые отражают индивидуальные результаты труда работника, в

том числе и в сфере безопасного труда (рис. 4).

Стимулирующие инструменты:

1) Установление индивидуальной стимулирующей надбавки (ИСН).

ИСН призвана оценить профессиональный уровень (статус) работника, отражает опыт, компетентность и индивидуальные результаты его труда. В то же время ИСН нацелена стимулировать работника к повышению своей квалификации, ответственности и профессионализма.



Рис. 4. Виды стимулирования работников РФЯЦ-ВНИИЭФ

2) Премияльный фонд руководителя.

Директор организации, руководитель структурного подразделения, вправе премировать отдельных работников за достижение значительных результатов труда. Премия представляет собой ежемесячную оценку непосредственным руководителем работы подчиненного ему сотрудника с целью мотивации его труда, направленного на достижение значимых результатов за месяц.

3) Годовая премия. Все работники организации участвуют в годовом премировании. Размер годовой премии зависит от результатов деятельности за год Госкорпорации «Росатом»/организации/структурного подразделения и личной эффективности работника. Премирование осуществляется ос-

нове оценки выполнения ключевого показателя эффективности (КПЭ).

С 2010 года в организациях Госкорпорации «Росатом» работает система управления эффективностью деятельности персонала. Внедрение КПЭ стало одним из механизмов повышения производительности труда. Появилась возможность измерить результативность и сформировать критерии оценки эффективности работы организации, структурного подразделения, каждого работника. Рабочим и работникам, чьи должности не включены в этот перечень, КПЭ не устанавливаются, несмотря на то, что они принимают участие в программе годового премирования.

Так в КПЭ руководителей (директор, главный инженер, руководители функциональных служб) Госкорпорацией «Росатом» установлены показатели, характеризующие обеспечение безопасности в организации, как:

- коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности и отсутствие случаев травматизма в результате падения с высоты на производственных площадках, включая подрядчиков;

- отсутствие нарушений по шкале INES уровня 2 и выше при отсутствии аварий на опасных производственных объектах;

- отсутствие нарушений по шкале INES уровня 2 и выше;

- число пострадавших при несчастных случаях со смертельным исходом по вине администрации.

Дополнительно к отраслевым показателям в КПЭ руководителей функциональных подразделений и служб ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» включены следующие показатели:

- отсутствие аварий, пожаров, инцидентов;

- коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности за базовый период;

- облучение персонала – годовая эффективная доза.

Выполнение целевых уровней этих показателей является инструментом стимулирования вышеуказанного контингента ра-

ботников. Часть вышеуказанных отраслевых показателей учитывается при ежегодной оценке эффективности деятельности организации в целом и отражается на сумме годовых бонусов всех работников ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ».

Одним из локальных инструментов стимулирования безопасного труда в РФЯЦ-ВНИИЭФ, является назначение должностных окладов работникам службы охраны труда на уровне должностных окладов работников приоритетных должностей и направлений деятельности.

Нематериальное стимулирование безопасной производственной деятельности работников ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ»

Нематериальное стимулирование работников организаций Госкорпорации «Росатом» на безопасный труд получило развитие на государственном, отраслевом и локальных уровнях.

Так, на государственном уровне с 2015 года согласно Указу Президента Российской Федерации от 16 марта 2015 г. № 133 [5] проводится награждение работников атомной промышленности медалью «За заслуги в освоении атомной энергии» с присвоением почетного звания «Заслуженный работник атомной промышленности Российской Федерации». Одним из условий награждения и присвоения почетного звания является наличие у работника большого вклада в обеспечение ядерной и радиационной безопасности и личных заслуг в повышении безопасности использования атомной энергии, обеспечении ядерной и радиационной безопасности, нераспространения ядерных материалов и технологий.

В отрасли успешно функционирует единая отраслевая наградная политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций.

Единая отраслевая наградная политика Госкорпорации «Росатом» (далее – Наградная политика) разработана в целях совер-

шенствования системы награждения наградами Госкорпорации «Росатом» и является одним из элементов системы мотивации работников на достижение целей корпорации.

В систему наград Госкорпорации «Росатом» входят:

– нагрудные знаки отличия Корпорации: «Академик И.В. Курчатов» 1, 2, 3, 4 степени; «Е. П. Славский»; «Академик А. П. Александров»; «За международное сотрудничество в атомной области»; «За заслуги перед атомной отраслью» 1, 2, 3 степени; «За заслуги в развитии атомного ледокольного флота»; «За вклад в развитие атомной отрасли» 1, 2 степени;

– Юбилейные, памятные знаки и медали корпорации;

– поощрения корпорации: почетная грамота Госкорпорации «Росатом»; благодарность генерального директора; благодарственное письмо генерального директора;

– Знак отличия в труде «Ветеран атомной энергетики и промышленности».

Награждение отраслевыми наградами осуществляется в целях поощрения работников, ветеранов корпорации и организаций корпорации, а также коллективов организаций корпорации за достижения и заслуги в профессиональной деятельности.

С 2015 года реализуется Программа отраслевых номинаций «Человек года Росатома», которая нацелена на признание заслуг лучших работников отрасли на самом высоком уровне руководства Госкорпорации. Лучших сотрудников выбирают во всех организациях отрасли по трём ключевым направлениям: дивизионным и общекорпоративным профессиям, а также специальными номинациям. Основными критериями отбора являются: значимые результаты работы, нестандартные подходы к решению задач, разделение корпоративных ценностей и профессиональные качества кандидатов. Программа предполагает свыше 50 номинаций, одной из которых является номинация «ЯРБ, охрана труда, промышленная безопасность». Кроме того, генеральным директором Госкорпорации «Росатом»

учреждаются специальные номинации, поощряющие личные и коллективные достижения работников отрасли.

Стать номинантом конкурса сотрудник может как самостоятельно, заполнив заявку и получив на ней подпись непосредственного руководителя, так и по представлению непосредственного руководителя. Конкурсом предусмотрены как индивидуальные, так и командные номинации. В частности, в специальных номинациях генерального директора может участвовать любой сотрудник или команда, успешно реализовавшие проект в организации, в дивизионе или в отрасли, соответствующий устанавливаемым ежегодно критериям.

В ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» применяются все действующие на государственном и отраслевом уровне формы стимулирования, а также разработаны локальные инструменты мотивации работников.

В ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» организовано проведение ежегодного конкурса инженерно-технических работников по обеспечению технической безопасности и охраны труда.

Конкурс проводится с целью стимулирования деятельности руководителей и специалистов структурных подразделений, на которых возложены обязанности и функции по обеспечению технической безопасности и охраны труда, а также уполномоченные профкомов структурных подразделений по охране труда. При этом необходимо отметить, что Положением о конкурсе предусмотрены формы и материального стимулирования.

Задачи конкурса:

– развитие трудовой и творческой активности работников, занятых обеспечением технической безопасности и охраны труда;

– ускорение профессионального роста работников, занятых обеспечением технической безопасности и охраны труда;

– повышение престижа выполняемой работы и привлечение специалистов к решению задач обеспечения технической безопасности и охраны труда в РФЯЦ-ВНИИЭФ;

– совершенствование трудовой деятельности в области охраны труда;

– обеспечение выполнения мер по повышению роли служб охраны труда;

– осуществление эффективного контроля за обеспечением безопасности;

– повышение культуры безопасности работников РФЯЦ-ВНИИЭФ.

Право выдвижения кандидатур работников на участие в конкурсе предоставляется руководителям структурных подразделений.

Право выдвижения кандидатур уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда предоставляется первичной профсоюзной организации Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности в ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» (ППО РПРАЭП), при этом представления к поощрению утверждаются постановлением президиума (профкома) ППО РПРАЭП в ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ».

Необходимые условия для участия в конкурсе: выполнение показателей состояния уровня технической безопасности, установленных в картах КПЭ (при наличии) за отчетный период, отсутствие у кандидата нарушений трудовой и производственной дисциплины, требований охраны труда, режима секретности в течение последних 3 лет.

Победители конкурса определяются в следующих номинациях:

– руководитель, его заместитель, специалист отдела охраны труда управления РФЯЦ-ВНИИЭФ – до 4 чел.;

– руководитель или специалист отдела (группы) охраны труда структурного подразделения РФЯЦ-ВНИИЭФ – до 9 чел.;

– руководитель, его заместитель, специалист или другой работник структурного подразделения, на которого возложены обязанности по обеспечению технической безопасности и охраны труда – до 14 чел.;

– работник ППО РПРАЭП в ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ», уполномоченный профсоюзного комитета по охране труда структурного подразделения – до 3 чел.

Количество победителей конкурса в любой из номинаций может изменяться

конкурсной комиссией в зависимости от личного вклада работников, рекомендуемых к участию в конкурсе.

Формами морального и материального поощрения работников – победителей конкурса являются:

– объявление благодарности по ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ»;

– выплата разового денежного вознаграждения в размере до 0,5 должностного оклада, но не более 10 000 рублей;

– представление на поощрение наградами Госкорпорации «Росатом» (Почетная грамота, Благодарность и Благодарственное письмо генерального директора).

Работник, признанный победителем конкурса по настоящему Положению, может быть представлен на поощрение наградами Госкорпорации «Росатом» к профессиональному празднику – Дню работника атомной промышленности при соблюдении действующих критериев награждения (до 4 чел.). При этом, размер разового денежного вознаграждения такому работнику может быть установлен в размере до 0,75 должностного оклада, но не более 15 000 рублей.

На основании решения конкурсной комиссии ООТ РФЯЦ-ВНИИЭФ до 01 марта года, следующего за отчетным, готовит предложения директору РФЯЦ-ВНИИЭФ об объявлении победителям конкурса благодарности РФЯЦ-ВНИИЭФ и оформляет совместное постановление администрации и ППО РПРАЭП в РФЯЦ-ВНИИЭФ о выплате им единовременного денежного поощрения (не более 30 чел.).

Поощрение по результатам подведения итогов конкурса осуществляется из средств сметы расходов на денежные выплаты и поощрения (СРДВП) действующего Коллективного договора.

Объявление приказа о поощрении работников по итогам работы в области безопасности и охраны труда производится на совещании главных инженеров (заместителей начальника по ИТВ) подразделений ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ».

Работники, отмеченные по итогам года согласно настоящему Положению, при прочих равных условиях имеют преимущественное право выдвижения к награждению отраслевыми и государственными наградами за многолетнюю активную работу по повышению безопасности и улучшению условий труда [6].

ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» является инициатором предложений по учреждению звания «Заслуженный работник охраны труда Российской Федерации». Данное предложение неоднократно находило положительный отклик у организаций ЯОК. К сожалению, на данный момент этот вопрос остается нерешенным.

14.09.2017 в Москве состоялся первый отраслевой Форум-диалог «День безопасности атомной энергетики и промышленности», на котором выступил заместитель генерального инспектора Костров В.Т. с докладом «Безопасность труда в организациях атомной энергетики и промышленно-

сти». Костров В.Т. сообщил о динамике травматизма при эксплуатации и сооружении объектов ГК «Росатом» и обратил внимание на ряд проблемных вопросы. Одним из основных является мотивация персонала.

В решении данного Форума отмечено предложение разработать и внедрить в 2018 году на уровне Госкорпорации «Росатом» систему стимулирования работников за активную позицию по выполнению требований охраны труда.

Заключение

Система стимулирования безопасной производственной деятельности работников ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» является составной частью системы управления безопасностью организации и эффективность ее функционирования определяется результатами, достигнутыми в области обеспечения безопасности.

Таблица 1

Основные показатели безопасности и охраны труда

Показатель	2014	2015	2016	9 мес. 2017
1. Несчастные случаи на производстве	2	6	0	2
2. Профзаболевания	Нет	Нет	Нет	Нет
3. Аварии	Нет	Нет	Нет	Нет
4. Пожары	Нет	Нет	Нет	Нет
5. Инциденты	Нет	Нет	Нет	Нет
6. Ущерб	Нет	Нет	Нет	Нет
7. Выполнение мероприятий по охране труда (Колдоговор, Соглашение, КПМ и другие планы)	Выполнены в полном объеме, замечаний нет	Выполнены в полном объеме, замечаний нет	Выполнены в полном объеме, замечаний нет	Выполнены в полном объеме, замечаний нет
8. Оценки государственных надзорных органов: – Радиационная обстановка на территории РФЯЦ-ВНИИЭФ	Хорошая	Хорошая	Хорошая	Хорошая
– Уровень безопасности	Приемлемый	Приемлемый	Приемлемый	Приемлемый
– Наличие замечаний, препятствующих эксплуатации объектов	Нет	Нет	Нет	Нет

В таблице 1 представлены обобщенные основные показатели безопасности и охраны труда за период 2014 – 9 мес. 2017 гг.

Таким образом, опираясь на результаты, достигнутые в ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» по обеспечению безопасности, можно сделать вывод об эффективности действующей системы стимулирования работников к безопасной производственной деятельности.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

2. Прохоров Г. С. История развития и принципы работы службы охраны труда ВНИИЭФ, Охрана труда и безопасность ядерного оружия. Сборник материалов научно-технической конференции. Саров: РФЯЦ-ВНИИЭФ, 2000, стр.7–14.

3. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, учебник под ред. Кибанова А. Я., М. ИНФРА-М, 2010.

5. Указ Президента Российской Федерации от 16 марта 2015 г. № 133 «Об учреждении медали «За заслуги в освоении атомной энергии» и установлении почетного звания «Заслуженный работник атомной промышленности Российской Федерации».

6. А СУБ-ОС 0.0.08-2015 «Положение о ежегодном конкурсе инженерно-технических работников РФЯЦ-ВНИИЭФ по обеспечению технической безопасности и охраны труда» от 10.09.2015 № 195-2071/128479 (Введено приказом по ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» от 23.09.2015 № 195/2999-П).