

**Свердловская областная организация  
профсоюза строителей РФ**

# **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**по участию профсоюза в оценке  
профессиональных рисков на рабочих  
местах**

**Екатеринбург  
2021г.**

## **Предисловие.**

Данное пособие не претендует на исчерпывающее описание порядка проведения Оценки Профессиональных Рисков. Этот текст нацелен на обзор нюансов, с которыми могут столкнуться представители работников при проведении этой процедуры. Какие-то примеры, описанные ниже, могут и вовсе не коснуться отдельных предприятий, а кто-то может добавить и свои примеры.

На сегодняшний день далеко не все организации всерьез занялись оценкой рисков на своих рабочих местах, поэтому говорить о единой и всеобъемлющей практике в данном направлении рано и придется каждому из нас на своем опыте создавать эту практику. Надеемся, что это пособие поможет разрешить возможные сложности и избежать проблемных ситуаций связанных с оценкой рисков в отдаленной перспективе.

## Введение.

На сегодняшний день в охране труда наблюдается переход к риск-ориентированному подходу, как с точки зрения государственного контроля – надзора в рамках реформы контрольно-надзорной деятельности включающей в себя реализацию «Регуляторной гильотины», так и более полному его применению на локальном уровне, в отдельной организации.

Не углубляясь в подробности, вместе с тем следует отметить, что процедура исполнения «регуляторной гильотины» вызывает беспокойство со стороны профессионального сообщества, так как отмена обязательных требований может создать правовой «вакуум». Работодателям и работникам придется функционировать в условиях отсутствия конкретных механизмов по реализации государственных требований охраны труда. Элементы такого подхода можно встретить уже сейчас в отдельных правилах по охране труда.

Все больше внимания со стороны надзорных органов уделяется положению о системе управления охраной труда (СУОТ) работодателя. Именно этот документ определяет политику и цели работодателя в области охраны труда, распределяет обязанности в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя, а также процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области охраны труда. Роструд уделяет этому вопросу особое внимание и разработал методические рекомендации по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда для использования государственными инспекторами труда при проведении расследований несчастных случаев и внеплановых проверок в связи с несчастными случаями.

При этом Типовое положение о системе управления охраной труда, утвержденное приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.08.2016 N 438н (далее – Типовое положение) предусматривает процедуру управления профессиональными рисками. Трудовым кодексом предусмотрено, как одна из обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда приведенных в ст.212, информирование работников о риске повреждения здоровья. Таким образом, фактически обязывает работодателя проводить оценку рисков. На сегодняшний день не установлен единый порядок оценки уровня профессионального риска в организациях, работодатели вправе выбирать ту методику, которая покажется им наиболее подходящей. Вместе с тем управление профессиональными рисками на рабочем месте, их объективная оценка очень важный инструмент. Это способ реально улучшить условия труда работника, обеспечить безопасность на рабочем месте. Эффективное управление охраной труда возможно лишь при том условии, что известно нынешнее состояние охраны труда и выявлены проблемные места.[1, с.12]

Международный опыт управления профессиональными рисками на рабочих местах указывает на необходимость участия работников в данной процедуре. Так, например, практическое пособие по оценке рисков на рабочем месте разработанное Мерви Муртоненом и рекомендованное Международной организацией труда говорит о том, что участие работников в оценке рисков очень важно [1]. Орган исполнительной власти в сфере здоровья и безопасности Великобритании (Health and safety executive) в своем руководстве по Управлению

рисками и оценке рисков на работе [2] также говорит о том, что необходимо вовлекать работников в процесс управления профессиональными рисками «поскольку у них обычно будут возникать хорошие идеи» (Involve your employees as they will usually have good ideas). Европейское агентство по безопасности и гигиене труда (European Agency for Safety & Health at Work) для оценки и управления рисками на рабочем месте малых и средних предприятий предоставляют онлайн-инструменты оценки рисков - проект интерактивной оценки рисков (OiRA). На странице этого проекта [3], так же говорится о том, что работники или их представители имеют право/обязанность участвовать в оценке рисков. Управление по охране труда (Occupational Safety and Health Administration, OSHA) Министерства труда США (U.S. Department of Labor) указывает, что для эффективности, в любой программе по безопасности и гигиене труда должны принимать заметное участие работники и их представители (To be effective, any safety and health program needs the meaningful participation of workers and their representatives). В разделе сайта OSHA посвященном выявлению и оценке опасностей [4], приводится перечень мероприятий, которые необходимо провести для реализации данной процедуры. И эти мероприятия работодатели и работники должны проводить совместно.

Типовое положение п.34 говорит о том, что идентификация опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, и составление их перечня осуществляются работодателем с привлечением службы (специалиста) охраны труда, комитета (комиссии) по охране труда, работников или уполномоченных ими представительных органов. П.14.1. Методических рекомендаций по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда (далее - МР по проверке) утвержденных приказом Роструда №77 от 21 марта 2019 года называет участие работников одним из основных условий идентификации опасностей. При этом говорится, что если представители работников не привлекались на этапе идентификации опасностей, это является нарушением пункта 34 Типового положения.

Обобщая все вышесказанное можно сказать, что участие работников в процедуре оценки профессиональных рисков необходимо, закономерно и очень важно. Безусловно, не в каждой организации избраны представители работников, имеется первичная профсоюзная организация. Однако, как уже было указано, для целей оценки профессиональных рисков на рабочих местах в складывающейся модели охраны труда и ее нормативно-правового регулирования реализация института социального партнерства – это не просто право работников и работодателей, это насущная необходимость, к которой нас подталкивает время.

**Профессиональный риск** (Статья 209 ТК РФ. Основные понятия) - вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия ***вредных и (или) опасных производственных факторов*** при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами.

ТК РФ к вредным производственным факторам относит такие, которые могут привести к заболеванию. А к опасным - которые могут привести к травме.

Следуя из приведенного определения можно сказать, что профессиональный риск состоит из двух основных элементов:

- Риска возникновения профессионального заболевания;
- Риска травмирования на рабочем месте.

О риске возникновения профзаболеваний можно судить исходя из результатов специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), по результатам лабораторных исследований (измерений), выполненных в рамках производственного контроля, статистики профзаболеваний.

О риске травмирования можно судить исходя из общей картины охраны труда на предприятии, которая характеризуется данными по проводимому контролю и выявленным нарушениям, травматизму, используемому оборудованию и т.п.

У работодателя имеются широкие возможности по проведению оценки профессиональных рисков (далее - ОПР). Это связано со сложившейся в РФ правовой ситуацией, а точнее с отсутствием единого порядка ОПР и критериев риска.

Обязанность провести оценку профессиональных рисков возлагается на работодателя, но ***КАК работодатель проведет оценку рисков, ее конкретный порядок определяется самим работодателем.***

Необходимо учитывать, что ОПР и ознакомление с ее результатами работника следует из факта трудовых отношений, а значит полностью подпадает под действие Трудового Кодекса РФ и его положений о социальном партнерстве.

Типовое положение определяет **следующие мероприятия по управлению профессиональными рисками:**

- а) выявление опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

Так же, сюда можно отнести подготовительный этап, не упоминаемый в нормативно-правовой базе отдельно, но очень важный.

**В общем виде порядок проведения процедуры профессиональных рисков на рабочих местах можно представить в следующем виде:**

**-Подготовительный этап**

**- Выявление опасностей**

**-Оценка рисков, установление уровней по каждому риску**

**-Управление рисками**

В общем смысле оценка профессиональных рисков может напоминать специальную оценку условий труда. Но есть **ряд принципиальных отличий от СОУТ:**

***Периодичность не регламентирована.*** Работодатель обязан оценить все риски на рабочем месте и ознакомить с ними работника. Таким образом, если появилось новое рабочее место – следует провести оценку рисков. Изменилась

технология, оборудование, материалы способные создать новые риски для работников – следует провести оценку рисков. Произошел несчастный случай или выявлено профзаболевание – следует провести оценку рисков.

В случае если отсутствуют факты, свидетельствующие о появлении новых рисков на рабочих местах обязанности провести очередную (периодическую) оценку рисков у работодателя нет!

**Не определены права и обязанности сторон.** Если для СОУТ права и обязанности работодателя, работника и организации, проводящей СОУТ закреплены законодательно, то для оценки профессиональных рисков специальных положений законодательства не предусмотрено. Поэтому, профкому, по возможности, следует способствовать включению этих моментов в локальных актах посвященных оценке профессиональных рисков.

**Не определены лица непосредственно осуществляющие процедуры при проведении ОПР.** Так как нет достаточной нормативно-правовой базы ОПР, нет четко установленных требований к исполнителям осуществляющим ОПР. Это может быть сторонняя оценивающая организация, реализующая признанные международные или авторские методики. Это может быть комиссия, созданная в организации. Это могут быть отдельные должностные лица организации, назначенные приказом.

**Не определена единая методика ОПР.** На сегодняшний день существует множество методик оценки профессиональных рисков. Работодатель (или оценивающая организация, при заключении с ней договора) сам определяет методику. При этом, например методические рекомендации по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда (утв. приказом Федеральной службы по труду и занятости от 21 марта 2019 года №77) пунктом 10.2 предполагают, что у работодателя должен быть утвержден документ, описывающий используемый метод (методы) оценки уровня риска.

*Результат ОПР для одного и того же рабочего места может различаться в зависимости от выбранной методики.*

**Не определена классификация уровней профессиональных рисков.** Это приводит к тому, что получая в результате ОПР те или иные уровни (например – высокий риск, умеренный риск) сам работодатель определяет объем, сроки и перечень мероприятий по управлению рисками, а не государственные нормативные требования.

## **ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП**

Подготовительный этап включает создание на предприятии организационно-распорядительной документации, распределение обязанностей и полномочий, выбор методики ОПР, составление плана проведения оценки и т.п. Ввиду отсутствия единой нормативной базы по данному вопросу возможно включение в вышеперечисленный перечень (или изъятие) различных мероприятий проводящихся на подготовительном этапе. Так, например, в случае привлечения для проведения оценки рисков сторонней организации выбор конкретной методики может лечь на плечи оценивающей организации.

**Квалификационные требования к участникам комиссии (или другим назначенным ответственными работникам) по ОПР не определены!**

*Отсутствуют требования к общему или специальному обучению по охране труда этих работников.*

Общее описание процедуры ОПР, порядок проведения может быть закреплен:

- в системе управления охраной труда в организации;
- положении по оценке профессиональных рисков, утвержденном в организации;
- отдельными приказами по организации.

*Работодатель сам выбирает методику оценки рисков! На этом этапе профкому важно включиться в работу, чтобы выбираемая методика позволяла учитывать те факторы и условия, в которых осуществляют свою деятельность работники предприятия.*

**Важно!** Каждый участник ОПР должен четко представлять область применения результатов процедуры, что включено в оценку и что не требуется оценивать, разграничивать профессиональные, социальные, финансовые и другие риски, возникающие от деятельности конкретного работника.

Подготовительный этап при ОПР возможно проводить по аналогии с проведением специальной оценки условий труда.

---

## **Например:**

1. Работодатель **образует комиссию** по проведению ОПР, число членов которой должно быть нечетным. **Комиссию возглавляет работодатель или его представитель.** В состав комиссии включаются:

- представители работодателя;
- специалист по охране труда (как представитель работодателя);
- представители выборного органа первичной профсоюзной организации

2. Утверждаются состав и порядок деятельности комиссии, сроки проведения ОПР, с указанием того в какие сроки должны быть проведены отдельные процедуры (разработка графика проведения ОПР, с возможной разбивкой по подразделениям) допуская, что этап Управления рисками может быть проведен по отдельному графику;

*Не лишним будет предусмотреть необходимость освобождения работников участвующих в комиссии от выполнения своих непосредственных обязанностей на время проведения заседаний комиссии, а так же необходимость протоколирования заседаний комиссии;*

**Важно!** На подготовительном этапе определить порядок учета предложений работников по идентификации опасностей на рабочих местах.

3. Формируется перечень рабочих мест подлежащих ОПР; *Работодатель обязан оценить все риски на всех рабочих местах, но с учетом их возможного большого количества допустимо формировать перечни для отдельных подразделений или групп рабочих мест.*

4. Определяется необходимость привлечения сторонней оценивающей организации и лиц, ответственных за взаимодействие с ней, допуск экспертов на территорию предприятия и предоставление необходимой информации,

***Допускается использование разных методов оценки уровня профессиональных рисков, привлечение разных оценивающих организаций для разных рабочих мест, процессов и операций.***

Если на этом этапе принимается решение привлекать оценивающую организацию, применяющую свою авторскую методику, требуется прописать в договоре или соглашении с оценивающей организацией необходимость и порядок привлечения представителей работников на каждом этапе ОПР.

В любом случае, в соответствии с п 38 Типового положения, при описании процедуры управления профессиональными рисками работодателем учитывается следующее:

- а) управление профессиональными рисками осуществляется с учетом текущей, прошлой и будущей деятельности работодателя;
- б) тяжесть возможного ущерба растет пропорционально увеличению числа людей, подвергающихся опасности;
- в) все оцененные профессиональные риски подлежат управлению;
- г) процедуры выявления опасностей и оценки уровня профессиональных рисков должны постоянно совершенствоваться и поддерживаться в рабочем состоянии с целью обеспечения эффективной реализации мер по их снижению;
- д) эффективность разработанных мер по управлению профессиональными рисками должна постоянно оцениваться.

### ***ВЫЯВЛЕНИЕ ОПАСНОСТЕЙ***

На этом этапе комиссия по проведению ОПР (или оценивающая организация) проводит выявление возможных опасностей возникающих на рабочих местах, после чего составляется перечень (реестр) идентифицированных опасностей. П. 36 Типового Положения подчеркивает, что порядок проведения анализа, оценки и упорядочивания всех выявленных опасностей исходя из приоритета необходимости исключения или снижения уровня создаваемого ими профессионального риска устанавливается работодателем.

Идентификация опасности предполагает анализ выполняемой работником трудовой функции, применяемого оборудования, сырья, средств коллективной защиты. При этом следует обратить внимание не только на основные операции, выполняемые в штатных условиях деятельности, но и на случаи отклонений в работе, в том числе связанные с возможными авариями, на непостоянно выполняемые процедуры.

***«Если представители работников не привлекались на этапе идентификации опасностей, это является нарушением пункта 34 Типового положения.»***

Методические рекомендации по проверке создания и обеспечения функционирования СУОТ  
(утв. приказом Роструда №77 от 21 марта 2019 года)

***МР по проверке указывают на необходимость наличия у работодателя перечня (реестра) опасностей как отдельного локального акта.***

**Важно!** При несчастном случае с работником, прежде всего, будет выясняться, была ли идентифицирована опасность, которая послужила причиной несчастного случая, и внесена ли она в перечень (реестр) опасностей организации.

Процесс идентификации опасностей в рамках Российского законодательства можно базировать на перечне, предлагаемом в п.35 Типового положения.

**Например,** для работника на стройплощадке можно предположить следующий перечень опасностей:

а) механические опасности:

- опасность падения с высоты, в том числе из-за отсутствия ограждения, из-за обрыва троса, в котлован, в шахту при подъеме или спуске при нештатной ситуации;

- опасность падения из-за внезапного появления на пути следования большого перепада высот;

- опасность раздавливания, в том числе из-за наезда транспортного средства, из-за попадания под движущиеся части механизмов, из-за обрушения горной породы, из-за падения пиломатериалов, из-за падения;

- опасность падения груза;

б) электрические опасности:

- опасность поражения током вследствие контакта с токоведущими частями, которые находятся под напряжением из-за неисправного состояния (косвенный контакт);

в) термические опасности:

- опасность теплового удара при длительном нахождении на открытом воздухе при прямом воздействии лучей солнца на незащищенную поверхность головы;

г) опасности, связанные с воздействием микроклимата и климатические опасности:

- опасность воздействия пониженных температур воздуха;

- опасность воздействия повышенных температур воздуха и т.д...

Можно продолжать формирование этого реестра опасностей, исходя из Типового положения.

---

***Практика показывает, что порой возникает необходимость рассмотрения дополнительных опасностей, не приведенных в данном перечне Типового положения.***

Перечень исходных данных необходимых для формирования перечня опасностей обязательными требованиями не закреплен. В самом общем смысле перечень может быть сформирован путем анализа следующей информации:

- производственное оборудование, материалы и сырье и документация по ним;

- технологическая документация на выполняемые работы;

- эргономика и размеры рабочего места;

- результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах оценок (проверок) соблюдения требований безопасности, измерений уровней вредных производственных факторов и т.п.;
- случаи производственного травматизма и (или) установления профессионального заболевания;
- предложения работников.

---

**Например** Элмери [1] отслеживает важнейшие факторы, влияющие на безопасность рабочего места, которые сгруппированы в семь групп: □ производственный процесс - порядок и чистота - безопасность труда при работе с машинным оборудованием - факторы окружающей среды – эргономика - проходы и проезды - возможности для спасения и оказания первой помощи.

---

**Важно!** Все выявленные (идентифицированные) опасности должны быть включены в программы инструктажей на рабочих местах и в программы стажировок. Средства индивидуальной защиты должны выдаваться с учетом защиты от выявленных опасностей, средства коллективной защиты также должны устанавливаться с учетом выявленных опасностей

Следует учесть и возможные «аварийные риски» и разовые работы, т.к. в соответствии с п. 36 Типового Положения работодателем устанавливается порядок ОНР с учетом не только штатных условий своей деятельности, но и случаев отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями.

### ***ОЦЕНКА РИСКОВ, УСТАНОВЛЕНИЕ УРОВНЕЙ ПО КАЖДОМУ РИСКУ***

Как уже указывалось выше, конкретный порядок оценки рисков определяется работодателем. Вместе с тем основные методики можно поделить на прямые методы (Статистический, Экспертный, Аналитический) и косвенные методы (оценка отклонения показателей от норм), определяющие риск через отклонение значений вредных и опасных производственных факторов или количество нарушений нормативных требований ОТ;

Допускается использовать сразу несколько методов, дополняя, к примеру, методику Элмери методом Файна-Кинни.

Встречают разные подходы к выбору анализируемых объектов, которые условно можно разделить на:

*Объектный подход* – когда анализируется рабочее место в целом, во всей совокупности происходящих на нем процессов.

---

**Например** Кладовщик на складе готовой продукции может быть задействован в процессах управления погрузчиком, работе по погрузке-разгрузке вручную, применении ручного инструмента и приспособлений, работе с ПЭВМ.

При таком подходе, результатом ОНР на данном рабочем месте будет являться некая «карта ОНР» (условное наименование, не закрепленное в нормативных

актах) в которой учтены процессы характерные для данного рабочего места, при том, что эти же процессы происходят и на других рабочих местах.

---

*Процессный подход* – когда анализируются процессы, в которых задействован работник.

---

**Например** анализируется процесс работы с ПЭВМ, независимо от профессии и должности и оформляется «карта ОНР» в которой будет указано на какие рабочие места распространяется эта оценка.

---

### **Оформление результатов ОНР.**

Встречаются разные подходы к оформлению результатов оценки рисков. Будь то некая карта ОНР, сродни карте СОУТ, или сводная таблица опасностей и рисков для характерных видов работ (при процессном подходе), результат должен быть прозрачен, понятен работнику на которого воздействуют оформленные риски и однозначно толковаться должностными лицами работодателя и работниками и их представителями.

Безусловно важным является документальное оформление: указание дат утверждения результатов ОНР, подписи оценивающих лиц, подпись работника в ознакомлении с рисками.

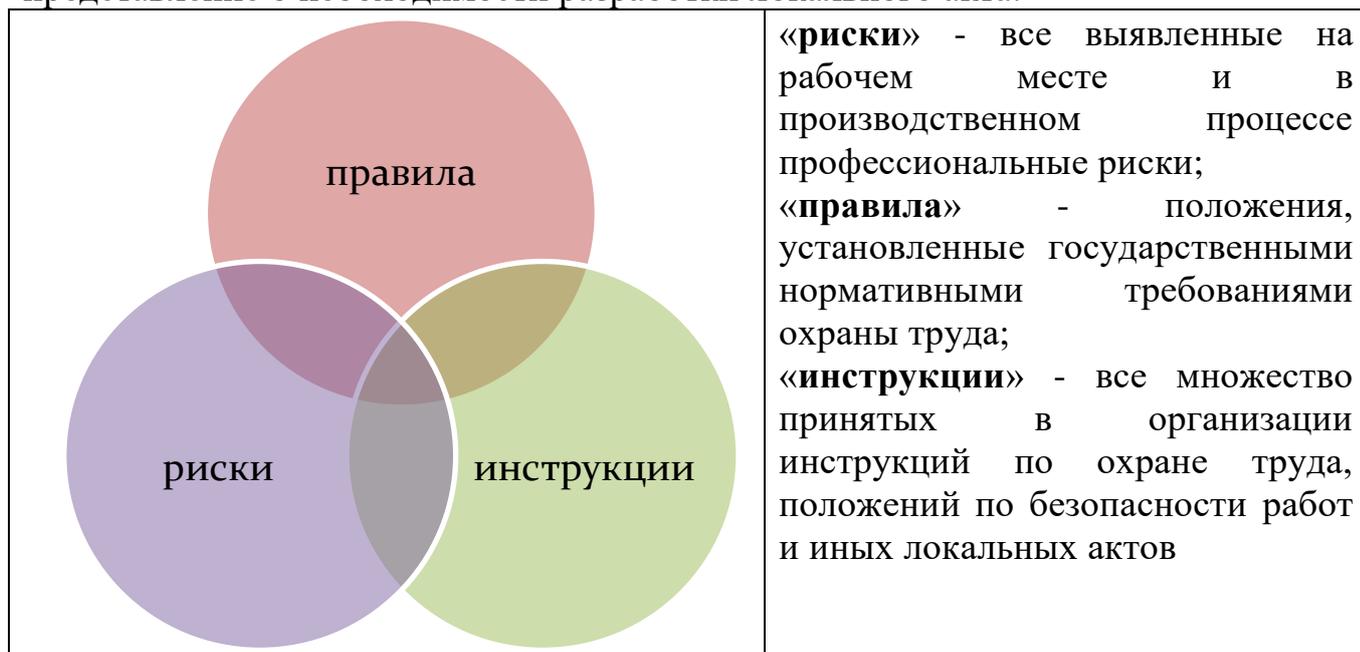
Неясным является вопрос о разрешении разногласий при ОНР. Что делать если члены комиссии или работники не согласны с результатами ОНР? Эти моменты лучше всего урегулирования на подготовительном этапе, прописав в принимаемом у работодателя порядке ОНР – способы голосования, необходимость ведения протоколов собраний, возможность оформления особых мнений, способ принятия решений (только после полного согласования вопроса или путем голосования, оставляя за бортом мнение проигравшей голосование стороны)

### ***УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ***

В связи с тем, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя, для него есть необходимость обеспечить приемлемый уровень безопасности для работника. Так как текущая производственная обстановка в различных организациях не идентична предполагается, что правила по охране труда не могут учесть всех возможных рисков на рабочих местах и соответственно предложить единых механизм их минимизации. Поэтому, как указано во всех правилах по охране труда «новой волны», работодатель в зависимости от специфики своей деятельности и исходя из оценки уровня профессионального риска вправе устанавливать дополнительные требования безопасности, не противоречащие Правилам. Требования охраны труда должны содержаться в соответствующих инструкциях по охране труда, доводиться до работника в виде распоряжений, указаний, инструктажа.

Это достаточно важный момент в процессе управления профессиональными рисками и графически его можно представить в виде диаграммы Эйлера —Венна

где пересечение областей «риски», «правила» и «инструкции» дает представление о необходимости разработки локального акта.



Таким образом, для включения в «инструкции» имеет значение только область пересечения с «рисками». Например, Правила по охране труда при работе на высоте содержат требования при применении систем канатного доступа направленные на минимизацию рисков травмирования именно при использовании указанных систем. Однако в организации, где не применяются системы канатного доступа, нет смысла включать соответствующие положения «правил» в «инструкции». И наоборот, несмотря на то что «правила» не требуют ведения журналов или карточек ежесменного осмотра СИЗ от падения с высоты работодатель для снижения рисков применения неисправных СИЗ может указать в «инструкции» соответствующее требование.

### **ИТОГ**

- если «правила» содержат информацию о выявленных «рисках» - включаем эти положения «правил» в «инструкции»
- если «правила» не содержат информацию о выявленных «рисках» - разрабатываем сами способы их минимизации и включаем в «инструкции».
- если «правила» содержат информацию о способах минимизации рисков, но на предприятии эти «риски» не выявлены» - в «инструкции» не включаем.

**Важно! Все оцененные профессиональные риски подлежат управлению (пп. В п.38 Типового положения).**

При этом случается так, что выбранная методика показывает минимальный уровень риска и не предполагает принятие каких либо новых мер, не применявшихся ранее на данном направлении. В данном случае «управлением» будет контроль за сложившейся обстановкой и недопущение ее ухудшения с параллельным применением уже традиционных мероприятий.

**Например** на «офисном» рабочем месте выявлена опасность удара электрическим током при нарушении целостности изоляции ПЭВМ. Риск получения работником электротравмы оценен как минимальный. На момент

ОПР работник прошел обучение и инструктажи по охране труда, в инструкцию внесены требования о визуальном осмотре ПЭВМ работником до начала и во время работы и запрет прикасаться к поврежденным токоведущим частям, на предприятии организован технический надзор за оборудованием. В таком случае мерой управления будет являться дальнейшее следование сложившемуся порядку и контроль за его соблюдением, а так же анализ возможных травм и изменений в технологии. Конечно, возможно разработать дополнительные организационные и технические мероприятия (ежесменный инструктаж, дополнительная изоляция, разделение системного блока и оператора в пространстве, запрещающие знаки и сигнальная разметка на проводах питания и т.п.), но если риск оценен как минимальный и сама выбранная методика оценки рисков не предполагает разработку дополнительных мероприятий при соответствующем уровне риска, то и нет необходимости тратить на это ресурсы.

Хорошим решением будет уже на подготовительном этапе закрепить необходимость принятия, каких либо дополнительных мер при соответствующем уровне риска и приоритетность мер по исключению или снижению уровней профессиональных рисков (как это, например, приведено в п. 44 Правил по охране труда при работе в ограниченных и замкнутых пространствах).

### **Например**

Уровень риска, баллы	Статус уровня риска и последующие действия
20 – 25	Критический уровень риска. Требуется незамедлительное исключение опасной работы.
10 - 16	Высокий уровень риска. Требуется незамедлительные действия по предотвращению, недопущению перехода на критический уровень или уменьшению риска. Разработка технических и (или) технологических мероприятий, дополнительных регламентов безопасности работ.
4 – 9	Средний уровень риска. В установленные сроки требуются действия по предотвращению, недопущению перехода на более высокий уровень или уменьшению риска, по крайней мере, до низкого уровня. Разработка дополнительных регламентов безопасности работ.
1 – 3	Низкий уровень риска. Контроль уровня рисков. Проведение плановых мероприятий.

Приоритетность мер:

- 1) исключение опасной работы (процедуры) и (или) сокращение времени ее выполнения;
- 2) замена опасной работы (процедуры) менее опасной (с меньшим уровнем риска);
- 3) реализация технических и (или) технологических методов ограничения риска воздействия опасностей на работников;

- 4) реализация административных методов ограничения времени воздействия опасностей на работников;
- 5) дублирование средств измерения параметров рабочей среды или индикаторов (средств сигнализации);
- 6) дублирование средств связи;
- 7) использование коллективных средств защиты;
- 8) использование средств индивидуальной защиты

В связи с тем, что меры управления профессиональными рисками могут быть отложены во времени (например, техническое перевооружение, разработка регламентов) для их реализации требуется разработать график выполнения с указанием конкретных сроков, исполнителей, источников финансирования. Без выполнения мероприятий по управлению рисками, их минимизации и контролю процедура ОНР не будет считаться выполненной.

### ***А МОЖНО ЛИ ДОБИТЬСЯ «НУЛЕВОГО» РИСКА?***

В теории обеспечения безопасности господствует концепция приемлемого (допустимого) риска, суть которой в стремлении к такой безопасности, которую приемлет общество в данный период времени. Риск, связанный с объектом или деятельностью, не может быть устранён полностью без ликвидации самого объекта или прекращения деятельности. Приемлемый (допустимый) риск – это такая минимальная величина риска, которая достижима по техническим, экономическим и технологическим возможностям.

То есть наличие остаточных рисков вполне возможно и если они принимаются как допустимые то в дальнейшем требуется лишь их фиксация и контроль. Ситуация когда после снижения уровней профессиональных рисков их уровни все равно воспринимаются достаточно высокими (субъективно или же исходя из установленных цифровых критериев) может складываться в связи с изначально неверно установленными критериями. Но нужно помнить, что чем выше выявленный риск, тем больше внимания он требует.

### **Обратите внимание!!!**

***Данная выдержка приведена из реального акта расследования несчастного случая на производстве в 2021 году:***

- при проведении расследования несчастного случая комиссией установлены нарушения, выразившиеся в несоблюдении государственных нормативных требований охраны труда, а именно: **в рамках реализации процедуры управления профессиональными рисками работодателем, в отношении рабочего места «Х» не произведена идентификация опасностей с последующей оценкой уровней профессиональных рисков, а также не разработан перечень мер по исключению или снижению уровней рисков.**

1. Оценка рисков на рабочем месте – Практическое пособие Мерви Муртонен серия Охрана труда: Международный опыт. Выпуск 1. Опыт Финляндии. // Москва, Субрегиональное бюро Международной организации труда для стран Восточной Европы и Центральной Азии, 2007
2. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_312452.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312452.pdf)
3. Managing risks and risk assessment at work//Health and Safety Executive. URL:<https://www.hse.gov.uk/simple-health-safety/risk/steps-needed-to-manage-risk.htm>
4. Roles & Responsibilities// OiRA online interactive risk assessment URL: <https://oiraproject.eu/en/roles-responsibilities>
5. Hazard Identification and Assessment//United States department of labor URL: <https://www.osha.gov/safety-management/hazard-identification>