

УДК 331.45

DOI 10.14258/epb202360

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

О. В. Усикова¹, Е. В. Осеннова²¹Сибирский государственный университет геосистем и технологий (Новосибирск, Россия)²ООО «Клинский институт охраны и условий труда» (Клин, Россия)

Обучение по охране труда относится к мероприятиям профилактического характера. Целью их реализации является снижение динамики (показателей) производственного травматизма и профессиональной заболеваемости среди трудоспособного населения страны. В настоящий момент для профессионального сообщества в области охраны труда и для работодателей это одно из актуальнейших и массово обсуждаемых направлений. Авторами статьи проанализировано качество обучения и выявлены сопутствующие социально-экономические проблемы в данной области. В работе приведено авторское видение алгоритма обучения по охране труда, имеющего универсальный и дополнительный компоненты, а также сформулированы результаты и компетенция, формируемые по итогам прохождения обучения. Также обобщены и проанализированы требования, которые предъявляются к работникам, осуществляющим подготовку в области охраны труда, сформулированы выводы о грядущих трансформационных изменениях в процессе обучения, которые связаны с разработкой нового профессионального стандарта «Специалист по обучению в области охраны труда» и Правил обучения.

Ключевые слова: охрана труда, специалист по обучению, трансформация, производственный травматизм, обучение по охране труда, качество обучения.

TRANSFORMATION OF THE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH TRAINING PROCESS

O. V. Usikova¹, E. V. Osennova²¹Siberian State University of Geosystems and Technologies (Novosibirsk, Russia)²LLC "Klin Institute of Labor Protection and Conditions" (Klin, Russia)

Occupational safety training is part of the system of preventive measures aimed at reducing the dynamics of occupational injuries and occupational diseases in the country and is currently one of the most relevant and massively discussed areas of the professional community in the field of occupational safety and health, as well as employers. The authors of the paper analyze the quality of training and identify related socio-economic problems in this area. The paper presents the author's vision of the algorithm of occupational safety training, which has universal and additional components, as well as formulates the results and competencies formed by the results of training. The authors summarize and analyze the requirements that are imposed on employees who provide training in the field of occupational safety and health, formulate conclusions about the transformation of the training process in connection with the development of a new professional standard «Specialist in training in the field of occupational safety and health» and the Rules of training.

Keywords: occupational safety, training specialist, transformation, occupational injuries, occupational safety training, quality of training.

Введение. Обучение по охране труда высшего менеджмента и работников организаций играет огромную роль при обеспечении трудовых требований в организации. От того, насколько качественно обучены руководители, за-

висит их понимание истинной цели охраны труда, ее экономической значимости для организации и практической ценности для сохранения и развития трудового потенциала работников. Качество обучения в первую очередь влияет на проявление

«человеческого фактора», который является ведущей причиной получения работниками различных повреждений здоровья в процессе труда.

Обеспечение подготовки работников по вопросам безопасности труда на данный момент является актуальнейшим направлением дискуссий экспертного сообщества. Оно вызывает огромный спектр негативно окрашенных эмоций ввиду отсутствия единой позиции в толковании правильности организации процесса обучения. В этой связи авторы видят целью статьи представление и анализ проблем, сопутствующих подготовке по охране труда, обобщение актуальных законодательных основ данного процесса и рассмотрение путей его трансформации.

Практика показывает, что далеко не везде, а в особенности в малом бизнесе и на микропредприятиях, обучение по безопасности труда проводится на достойном уровне. За последние лет пять контрольно-надзорными органами в сфере труда были выявлены обучающие организации, занимающиеся фиктивным обучением в трудовой сфере (на организации были возложены существенные административные штрафы, а у работодателей изъяты документы об обучении) [1]. Кроме того, многие работодатели не позволяют работникам пройти обучение качественно ввиду того, что не желают отрывать их от производственного и рабочего процессов, сохраняя за работником рабочее место и средний заработок во время освоения им безопасных способов работы. Конечно, при обучении образуется простой, который экономически не выгоден работодателю. Но работник не обязан проходить обучение в свое свободное время, отведенное для отдыха и восстановления работоспособности и здоровья. Следовательно, такая

ситуация породила стремление работника к так называемому быстрому обучению без обучения: прохождению итогового тестирования без изучения материала.

В итоге обучение по охране труда воспринимается работодателями как «чемодан без ручки»: бросить (не проводить) нельзя в силу того, что будут наказаны контрольно-надзорными органами при проверке или иной ситуации, и тащить тяжело (проводить должным образом) ввиду отсутствия понимания его социально-экономического значения.

С другой стороны, и сами работники порой не имеют желания актуализировать свои знания в области охраны труда, несмотря на лояльное отношение работодателя к этому процессу. Персонал с большим опытом работы считает, что трудовой стаж дал им достаточно знаний для сохранения собственных жизни и здоровья в процессе производственной деятельности. Поэтому обучение они воспринимают как «обузу» и точно также стремятся к быстрому обучению без обучения.

И работодатель, и работники должны понимать, что цена качественной трудовой подготовки (обучения, инструктажа, стажировки, проверки знания) — сохранение бесценной жизни и здоровья работника. Статистика производственного травматизма в последнее время неутешительна (рис. 1). Анализ производственного травматизма позволяет выделить в ряде основных недостатки в обучении работников методам и приемам безопасного выполнения работ. Существенное значение имеют применяемые подходы к организации обучения и качество учебного материала: его усвояемость, доступность изложения, иллюстративность, информативность.

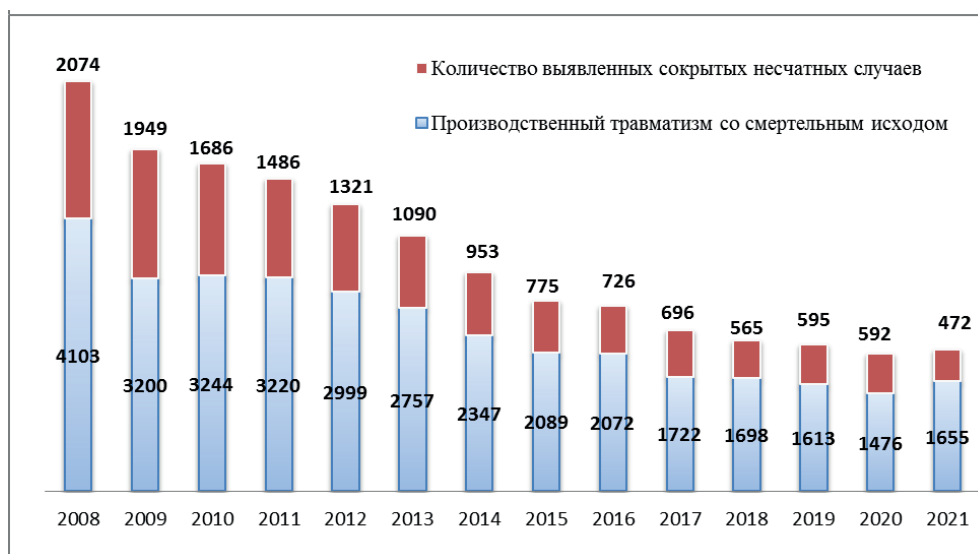


Рис. 1. Динамика производственного травматизма по данным Роструда (построено авторами на основе данных [2])

Представленная на рисунке 1 динамика производственного травматизма наглядно показывает, что произошел откат показателей к допандемийному 2018 г. Данный момент можно связать и с мораторием на проверки контрольно-надзорных органов, и с массовым внедрением дистанционного трудового обучения.

В учебном процессе при проведении занятий в дистанционной форме, в онлайн-формате, у студентов, осваивающих техносферную безопасность, существенно падала мотивация к обучению и восприятию технических дисциплин, а промежуточная аттестация по дисциплинам показала отрицательные результаты. Такое явление было повсеместно отмечено и другими коллегами. Соответственно, и изучение охраны труда работниками в дистанционном виде, как правило, сводится к прочтению лекций и просмотру монотонных роликов, что не дает должного восприятия и понимания важности соблюдения требований охраны труда.

Другой проблемой в области обучения по охране труда выступает качество подготовки (уровень знаний) работников, которые организуют и проводят обучение. У лекторов и методистов аккредитованных обучающих организаций по охране труда (далее — учебные центры) может отсутствовать должное профессиональное образование в области техносферной безопасности (присвоенная квалификация или профессиональная переподготовка) и (или) достаточный опыт работы в трудовоохранной сфере, что может значительно сказываться на качестве учебно-методического материала.

В. И. Беляевым, О. В. Кузнецовой [3, 4] в исследованиях не раз отмечалось, что охрана труда является прикладной сферой трудового оппортунизма. В данном случае вполне оправдано говорить, что в трудовоохранном обучении процветает оппортунистическое поведение как работодателя, так и работников. Не раз говорилось о смене негативной парадигмы в области экономического восприятия охраны труда и сопутствующих ей процессов на позитивную. Однако реальная ситуация свидетельствует о нарастании негативной тенденции: на январь 2022 г. 7,6% от общего количества выявленных Рострудом нарушений относятся к области трудовоохранной подготовки в части изучения требований охраны труда и инструктирования. Более того, приведенный показатель демонстрирует рост на 4,6% в сравнении с предыдущим периодом. Также службой в 6,4% случаях выдавались предписания об отстранении от работы работников, не прошедших соответствующую подготовку, что на 188% превышает показатель предыдущего отчетного периода [5]. Это свидетельствует о росте трудового оппортунизма в первую очередь среди работодате-

лей. Однако приведенные показатели еще не учитывают обновленные Правила обучения по охране труда.

Изучение требований безопасности труда играет ключевую роль в снижении числа несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, которые развиваются в трудовой деятельности [6]. Работники, качественно освоившие трудовоохранные знания и умения, обладают всей необходимой информацией о негативном влиянии, оказываемом на них вредными и опасными факторами производственной среды и трудового процесса, способны идентифицировать опасности, знают способы защиты от них, осознают роль средств индивидуальной защиты и умеют применять их правильно, соблюдают обязанности в области охраны труда и отстаивают свои права. Относясь осознанно к безопасности при организации трудовой деятельности, они зачастую стремятся перенести эти навыки в бытовую сферу, демонстрируя тем самым осознанный подход к безопасности. Таким образом, качественно обученные работники имеют меньшую вероятность получить производственную травму или создать опасную (аварийную) ситуацию, в которой воздействию опасностей будет подвергнут другой персонал организации.

Правовые основы обучения по охране труда в Российской Федерации. Статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) закрепляет за работодателем следующие обязанности:

- по организации изучения работниками методов и приемом безопасного труда, оказания первой помощи, способов ношения и применения средств индивидуальной защиты;
- по проведению трудовоохранного инструктирования и стажирования, оценке полученных знаний;
- по недопуску работников к выполнению работы без наличия необходимых знаний и умений по охране труда [7].

Статьей 216 ТК РФ закреплено право работника на приобретение навыков безопасного труда за счет средств работодателя, а статьей 215 Кодекса возложена обязанность по прохождению соответствующей подготовки и подтверждению уровня необходимых знаний [7].

В статье 219 ТК РФ раскрывается **определение понятия «обучение по охране труда»** как процесс получения работниками, состоящими в трудовых отношениях, знаний, умений и навыков безопасного труда, развивая тем самым **необходимые компетенции** с целью сохранения собственных жизни и здоровья. Законодательная норма устанавливает разновидности трудовоохранного обучения [7], при прохождении которого у работника должны

сформироваться новые компетенции безопасной трудовой деятельности.

Законодательной базой процесса обучения в области охраны труда выступает Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда». Документ регламентирует процесс трудоохранной подготовки и проверки знания требований охраны труда [8]. Обновленные Правила обучения получили статус действующего документа с 1 сентября 2022 г., значительно изменив требования к процессу освоения работниками безопасных подходов к трудовой деятельности, дифференцировав категории обучаемых в соответствии с программами обучения, введя дополнительные требования к практическим занятиям, которые в отличие от теоретической части подготовки не предполагают дистанционного формата их проведения. Таким образом, новые Правила обучения отчасти приблизили трудоохранную подготовку к обучению, проводимому в вузе по отдельным дисциплинам. Однако новые Правила не устанавливают критериев качества обучения, а также имеют спорное трактование отдельных требований, что вынуждает работодателя обращаться в Минтруда России за дополнительными разъяснениями (менее чем за год

действия документа было выпущено более десятка пояснительных писем и их число продолжает расти). При этом министерство, отвечая на поступившие запросы, подчеркивает, что высказанная в письме позиция является частным мнением и носит лишь разъяснительный характер, но не обладает силой нормативного правового акта. Кроме того, государственные инспекторы труда из регионов, значительно удаленных от Москвы, воспринимают разъяснения представителей Минтруда России с большим скепсисом, имеют свое мнение по отдельным вопросам и не спешат реализовывать «советы» министерства на практике. Все это значительно затрудняет применение нового документа.

В соответствии с Правилами **обучения элементами трудоохранной подготовки являются:**

- инструктирование по охране труда;
- стажирование по охране труда на рабочем месте;
- обучение методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим;
- обучение методам ношения специальной одежды и обуви, применению других видов средств индивидуальной защиты;
- обучение требованиям охраны труда (по трем видам программ обучения А, Б, В или 46а, 46б, 46в) [8].

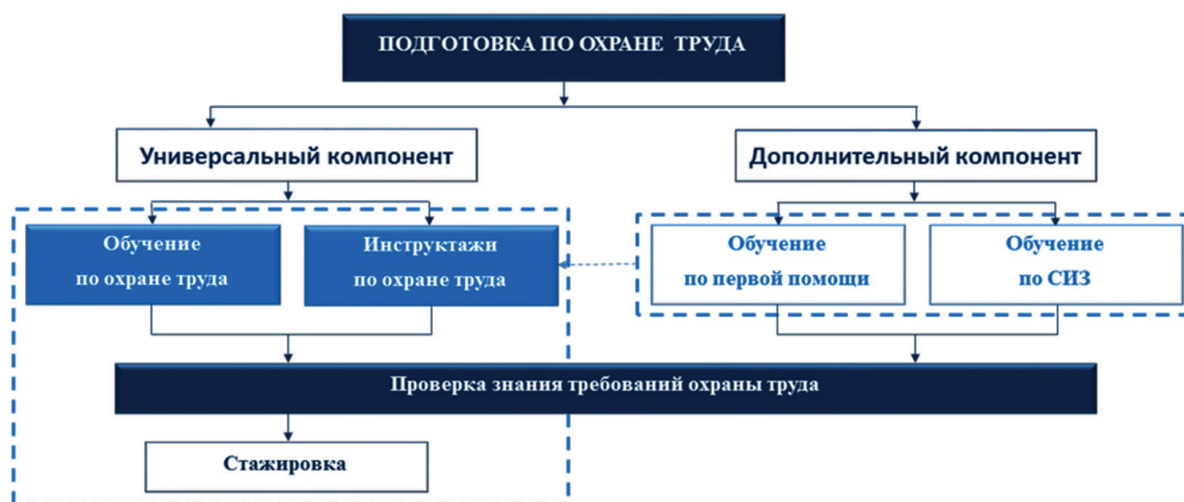


Рис. 2. Алгоритм обучения по охране труда

Схематично алгоритм трудоохранной подготовки выглядит, как на рисунке 2. Из рисунка 2 следует, что обучение имеет универсальный компонент (авторское мнение), предполагающий, что имеются виды обучения, прохождение которых в том или ином виде обязательно для работников любой организации независимо от вида ее экономической деятельности. Так, если работник освобождается от прохождения обучения по программе Б

(46б) (обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, к которым не предъявляются повышенные требования безопасности), то способы безопасной работы должны изучаться им в ходе вводного инструктажа. И дополнительный компонент (авторское мнение), предполагающий специфические виды трудоохранного обучения, на которое направляются лишь отдельные категории работников (те, кто обязан освоить методы и прие-

мы оказания первой помощи и (или) изучить принципы применения средств индивидуальной защиты, постоянно используемых в процессе труда).

Предполагается, что новые подходы трудового обучения должны развивать и формировать:

- знания, которые работник приобретет в ходе освоения теоретической части курса;
- умения, которые работник получит при отработке практических занятий;
- навыки, которые работник приобретет в результате прохождения стажировки и в процессе трудовой деятельности.

Таким образом, у работника должна **формироваться новая компетенция — осмысленное и целенаправленное выполнение законодательно установленных требований охраны труда при осуществлении трудовых функций.**

Кроме того, до июля 2023 г. действовал ГОСТ 12.0.004–2015 «Организация обучения безопасности труда», раскрывавший терминологические основы в области трудового обучения, пояснял категории обучающихся и рассматривал процесс обучения. Однако его действие приостановлено до 2026 г. и планируется разработка нового стандарта, но как скоро это произойдет не известно [9].

Основополагающим документом, регламентирующим вопросы оказания первой помощи, является Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (статья 31). В соответствии со статьей 31 данного документа первая помощь — это особый вид помощи (существенно отличный от медицинской), который оказывается лицами без медицинского образования при травмах и неотложных состояниях до прибытия медицинского персонала [10].

Организуя подготовку персонала по применению средств индивидуальной защиты, работодатель формирует перечень изделий, правильное использование которых невозможно без наличия у работников практических навыков. При этом должна учитываться степень риска причинения вреда, определяя которую, как разъясняет Минтруд России, необходимо руководствоваться результатами оценки профессиональных рисков [11]. Однако такое пояснение не дает четкого понимания, как это сделать на практике. В этой связи экспертное сообщество руководствуется положениями ГОСТ Р 59123–2020 «Средства индивидуальной защиты. Общие требования и классификация» и ТР ТС 019/2011 «О безопасности средств индивидуальной защиты».

Приведенная законодательная база формирует правовые основы процесса трудового обучения и частично организационные (многие аспекты

обучения до конца не ясны и требуют дополнительных разъяснений), но не устанавливает требования к качеству проводимого обучения и формирования новых компетенций. Стандартные формы проверки знания в дистанционном формате (как правило, используется упрощенное тестирование) не позволяют полноценно оценить результат освоения тех или иных программ трудового обучения. Остаточные знания можно оценить и поддерживать на приемлемом уровне с помощью предсменного тестирования работников, но такой формат используется в основном крупными российскими компаниями. Формирование новой компетенции можно проверить только на практике в рабочем процессе. В учебном же процессе доступно лишь моделирование ситуации, проведение деловых или ролевых игр, применение компьютерных тренажеров. К сожалению, это не самые популярные методы обучения.

Трансформация процесса трудового обучения. На наш взгляд, новые Правила кардинально трансформировали подход к подготовке работников в области охраны труда, в частности:

- увеличилось количество видов обучения (ранее было три вида обучения, сейчас в общей сложности — семь);
- изменились подходы к процессу трудового обучения (введены практические занятия по отдельным программам, увеличилось количество программ обучения, появилась необходимость разработки учебно-методических комплексов (УМК));
- установлено дополнительное требование по обязательности освоения навыков правильного использования (применения) средств индивидуальной защиты (подготовка осуществляется или в процессе инструктажа на рабочем месте, или в виде отдельной программы обучения);
- изменились подходы к созданию комиссий по проверке знаний;
- поменялись требования к фиксации результатов обучения (исключено требование об обязательности ведения журналов регистрации результатов инструктажей, установлена возможность неоформления удостоверения о проверке знания, вменена обязанность по передаче сведений об обученных работниках в специализированный реестр);
- предоставлен выбор места обучения для работников рабочих профессий (ранее они обучались только силами работодателя);
- появилось требование о прохождении проверки знания руководителей служб охраны труда и специалистов по охране труда

посредством информационной платформы — единая общероссийская информационно справочная система по охране труда (ЕИСОТ). Данная позиция вызвала колоссальное общественное волнение среди экспертного сообщества;

- введена обязанность работодателя по материально-техническому и учебно-методическому обеспечению процесса обучения при принятии решения об обучении персонала по охране труда без привлечения обучающей организации.

В этой связи у работодателей возникло достаточное количество проблем, связанных с организационными и экономическими аспектами процесса подготовки работников (увеличением трудовой и финансовой нагрузки в связи с разработкой УМК, приобретением наглядных пособий и технических средств обучения, направлением отдельных категорий работников на обучение в учебные центры). А кроме того, новые Правила обязывают работодателя проводить обучение работников с отрывом от производственного и рабочего процесса, что крайне невыгодно работодателям. Однако законодательство не запрещает обучать работников подробно (частями по часам), тут главным моментом выступает соблюдение срока: в течение 60 дней после трудоустройства или с момента возникновения оснований для внепланового или планового обучения.

Следующий трансформационный этап трудового обучения, по нашему мнению, связан с обособлением работника, проводящего обучение, в отдельную штатную единицу. Ниже приведено обоснование данного мнения.

Работник, проводящий трудовую подготовку, в соответствии с обновленными Правилами обучения должен обладать определенным набором теоретических знаний и практических умений. Но прежде всего важно понять и определить категорию лиц, которые могут выполнять данный функционал в организации.

Термин «инструктор по охране труда» впервые появился в ГОСТ 12.0.004–2015. Под ним понималось лицо, прошедшее трудовую подготовку, изучившее приемы и методы инструктирования, обучения и проверки знаний и допущенное работодателем к обучению работников в организации.

Однако данный термин не прижился в трудовой среде. А работником, на которого традиционно возлагают обязанности по организации и проведению обучения по безопасности труда, является специалист по охране труда. Профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда» предполагает, что указанный работник наделяется полномочиями только по проведению

вводного инструктажа, организации подготовки и контроля за функционированием процесса трудового обучения [12]. При этом документом не устанавливаются требования к педагогическим знаниям и умениям проведения эффективного трудового обучения.

Постановление Правительства Российской Федерации от 16.12.2021 № 2334 «Об утверждении Правил аккредитации организаций, индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда...» (Постановление № 2334) определяет ряд требований к специалистам таких учебных центров и индивидуальных предпринимателей:

1. В целях проведения обучения требованиям охраны труда наличие в штате по основному месту работы минимум двух специалистов по конкретному виду обучения, которые имеют высшее образование, стаж работы в учебном центре от 1 года или опыт практической работы в области охраны труда от 5 лет и прошли проверку знания в ЕИСОТ [13].

2. В целях осуществления подготовки по оказанию первой помощи пострадавшим наличие в штате по основному месту работы минимум одного специалиста, который прошел подготовку по оказанию первой помощи и проверку знания в ЕИСОТ [13].

Анализ требований, предъявляемых к специалистам учебных центров, позволяет сделать вывод о том, что у них может отсутствовать профильное педагогическое образование. Фактически ими могут быть работники с любым высшим образованием и опытом в области охраны труда. Но является ли практическая деятельность в области охраны труда в течение 5 лет залогом того, что такой специалист будет обладать педагогическими навыками организации процесса обучения?

В 2023 г. был разработан проект профессионального стандарта «Специалист по обучению в области охраны труда». В соответствии с документом специалист по обучению должен быть практически педагогическим работником, обладающим методическими навыками разработки программ обучения, лекционно-практических материалов, контрольно-оценочных средств, а также владеющим педагогическим мастерством проведения обучения. Кроме того, данный работник должен обладать базовыми знаниями в области охраны труда и соответствовать квалификационным требованиям. Требования к квалификации, описанные в проекте стандарта, предполагают, что у специалиста имеется:

- либо высшее образование в области технической безопасности без учета стажа работы;

- либо высшее непрофильное образование, профессиональная переподготовка в области охраны труда и опыт работы в учебном центре продолжительностью от 1 года;
- либо среднее профессиональное образование, профессиональная переподготовка в области охраны труда и стаж работы в учебном центре продолжительностью от 3 лет.

Дополнительно специалист обязан с периодичностью раз три года проходить трудоохранную подготовку и проверку знания в ЕИСОТ, а также повышать квалификацию как преподаватель по обучению основам оказания первой помощи [14].

Приведенные в Постановлении № 2334 требования отличаются от тех, что отражены в профессиональном стандарте. Можно сказать, что они более лояльные в части требований к образованию, но и более жесткие — к опыту специалиста по охране труда.

Таким образом, меняется только один аспект: специалист по обучению, работающий в учебном центре (или у работодателя), должен иметь образование в области техносферной безопасности или пройти профессиональную трудоохранную переподготовку.

С одной стороны, данное требование профессионального стандарта обосновано: человек, не имеющий базовых знаний в области техносферной безопасности, не может полноценно осуществлять процесс трудоохранного обучения. Так, зачастую работники учебных центров и действующие специалисты по охране труда не понимают разницы между такими понятиями, как опасность и опасный или вредный производственный фактор; производственный риск и профессиональный риск. Такие работники не могут грамотно составить программу обучения или сформировать УМК ввиду отсутствия необходимых знаний по применению специфической терминологии (встречаются ситуации, когда «эффектные» термины используются не по назначению, используется терминология из других областей знаний, не имеющая отношения к охране труда).

С другой стороны, данное требование ставит работодателя в более жесткие рамки при выборе кандидатуры, на которую будут возложены обязанности по проведению трудоохранного обучения в организации. Ввиду того, что Правила обучения не содержат требований к уровню квалификации работника, который проводит трудоохранную подготовку, работодатель вправе поручить любому компетентному, на его взгляд, специалисту выполнение этой непростой задачи. Принятие профессионального стандарта в предлагаемой редакции вынудит работодателя либо повышать квалифика-

цию ответственных за обучение работников, либо привлекать компетентных специалистов со стороны, что в любом случае повлечет за собой дополнительные расходы.

Проблема качества обучения, о которой говорилось в начале статьи, может и не быть решена с помощью введения нового профессионального стандарта. При значительном опыте в подготовке специалистов в области охраны труда стоит отметить, что в процессе обучения не делается акцент на разработку программ обучения и учебно-методических комплексов для них. В лучшем случае будущие специалисты (бакалавры) проходят педагогическую практику, где учатся разрабатывать лекционно-практический материал по заданным дисциплинам. Больше внимание педагогическим аспектам отводится при обучении по программам магистратуры, но в магистратуру поступает, как правило, 10–15% обучающихся по направлению «Техносферная безопасность».

Качество программ переподготовки в области охраны труда в разных учебных центрах довольно разнится. Влияние оказывают различные факторы: опыт и уровень квалификации работающих в них специалистов, ответственное отношение к выполняемой работе и качеству предоставляемых услуг и многое другое. Поэтому кроме специального образования, чтобы работать полноценным специалистом по трудоохранному обучению, на наш взгляд, необходимо проходить курсы повышения квалификации, направленные на формирование новых компетенций именно по процессу функционирования трудоохранной подготовки, разработке программ и учебно-методических комплексов.

На наш взгляд, новый профессиональный стандарт предполагает **введение новой штатной единицы (должности) — специалист по обучению охране труда**. При этом объем трудовых обязанностей у него будет значительным, включая планирование обучения, разработку и периодическую актуализацию программ обучения и УМК по всем направлениям подготовки, организацию и проведение обучения работников в области охраны труда. Он также должен будет подготавливать работников, ответственных за проведение инструктажей и стажировок по охране труда: учить их правильной организации учебного процесса, оказывать методическую поддержку и так далее. Для того чтобы специалист по обучению мог качественно и эффективно выполнять возлагаемые на него обязанности, он должен обладать не только знаниями в области охраны труда, но и соответствующими компетенциями педагога.

Учитывая вышеизложенное, можно констатировать, что **подготовка работников в обла-**

сти охраны труда трансформируется в многоэтапный практико-ориентированный процесс, требующий не возложения обязанностей (совмещения функционала), а выделения отдельной должности — специалиста по обучению.

Заключение. Таким образом, эффективность трудоохранного обучения зависит от нескольких аспектов:

- качественно разработанной нормативно-правовой основы процесса подготовки по охране труда (на данный момент остается множество спорных вопросов, требующих официальных разъяснений, и (или) доработки действующих нормативных правовых актов);
- уровня компетентности специалиста, организующего и проводящего обучение (возможно в ближайшее время данный вопрос будет решен с принятием соответствующего профессионального стандарта);
- уровня осознания работодателем и работником социально-экономической значимости обучения по охране труда (требуется активная трудоохранная пропаганда, так

как действующие кампании и подпрограммы Минтруда России имеют спорную эффективность);

- степени формирования культуры безопасности труда в организациях;
- состояния управляемости системы охраны труда на уровне государства в целом;
- качества подготовки специалистов, обучающихся по направлению «Техносферная безопасность» в вузах, и качества профессиональной переподготовки в сфере охраны труда;
- принципов и непреложных правил обучения, применяемых в учебных центрах.

Кроме того, полагаем, что учебным центрам необходимо сформулировать золотые правила трудоохранного обучения (по типу золотых правил обеспечения безопасности) и придерживаться их в своей работе.

Только при соблюдении приведенных положений можно будет говорить о полноценной трансформации обучения по охране труда в эффективный **многоэтапный практико-ориентированный процесс**.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Фиктивное обучение по охране труда. URL: <https://ohranatruda.ru/news/898/587979/> (дата обращения: 30.09.2023).
2. Мониторинг условий и охраны труда. URL: <https://eisot.rosmintrud.ru/monitoring-uslovij-i-okhrany-truda/> (дата обращения: 30.09.2023).
3. Кузнецова О. В. Проблема оппортунизма в управлении охраной труда // Экономика Профессия Бизнес. 2020. № 1. С. 59–64. URL: <http://journal.asu.ru/ec/article/view/epb201959>. (дата обращения: 30.09.2023).
4. Беляев В. И., Кузнецова О. В. Теория, методология, практика системного решения проблем трудового оппортунизма на предприятиях // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2017. № 37. С. 69–84.
5. Сведения об осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля за 2021 год. URL: https://rostrud.gov.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT_ID=151/ (дата обращения: 30.09.2023).
6. Kim Y., Park J., Park M. Creating a culture of prevention in occupational safety and health practice // Safety and health at work. 2016. No 7 (2). Pp. 89–96. URL: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.02.002>. (date of access: 30.09.2023).
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 30.09.2023).
8. Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_405174/ (дата обращения: 30.09.2023).
9. Росстандарт временно отменил действие ГОСТ 12.0.004–2015 по обучению безопасности труда. URL: <https://www.kiout.ru/info/news/31119/> (дата обращения: 30.09.2023).
10. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895/ (дата обращения: 30.09.2023).
11. Как делить СИЗ на две группы: разъяснения Минтруда России. URL: <https://www.garant.ru/news/1543919/> (дата обращения: 30.09.2023).

12. Приказ Минтруда России от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда». URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=3923> (дата обращения: 30.09.2023).

13. Постановление Правительства Российской Федерации от 16.12.2021 № 2334 «Об утверждении Правил аккредитации организаций, индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда, и требований к организациям и индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги в области охраны труда». URL: <https://base.garant.ru/403280887/> (дата обращения: 30.09.2023).

14. Проект Приказа Минтруда России «Об утверждении профессионального стандарта „Специалист по обучению в области охраны труда“». URL: <https://coko1.ru/articles/protection/novyj-profstandart-specialist-po-obucheniju-v-oblasti-ohrany-truda/> (дата обращения: 30.09.2023).

REFERENCES

1. Fake safety training. URL: <https://ohranatruda.ru/news/898/587979/> (date of access: 30.09.2023).
2. Monitoring of conditions and labor protection. URL: <https://eisot.rosmintrud.ru/monitoring-uslovij-i-okhrany-truda/> (date of access: 30.09.2023).
3. Kuznetsova O. V. The problem of opportunism in the management of labor protection. *Economics Profession Business*. 2020. No. 1. Pp. 59–64. URL: <http://journal.asu.ru/ec/article/view/epb201959> (date of access: 30.09.2023).
4. Belyaev V. I., Kuznetsova O. V. Theory, methodology, practice of systematic solution of the problems of labor opportunism at enterprises. *Bulletin of the Tomsk State University. Economy*. 2017. No. 37. Pp. 69–84.
5. Information on the implementation of state control (supervision) and municipal control for 2021. URL: https://rostrud.gov.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT_ID=151/ (date of access: 30.09.2023).
6. Kim Y., Park J., Park M. Creating a culture of prevention in occupational safety and health practice. *Safety and health at work*. 2016. No 7 (2). Pp. 89–96. URL: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.02.002>. (date of access: 30.09.2023).
7. Labor Code of the Russian Federation. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (date of access: 30.09.2023).
8. Decree of the Government of the Russian Federation «On the procedure for training in labor protection and testing knowledge of occupational safety and health requirements.» URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_405174/ (date of access: 30.09.2023).
9. Rosstandart temporarily canceled GOST 12.0.004–2015 on labor safety training URL: <https://www.kiout.ru/info/news/31119/> (date of access: 30.09.2023).
10. Federal Law «On the Fundamentals of Protecting the Health of Citizens in the Russian Federation». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895/ (date of access: 30.09.2023).
11. How to divide PPE into two groups: clarifications from the Russian Ministry of Labor. URL: <https://www.garant.ru/news/1543919/> (date of access: 30.09.2023).
12. Order of the Ministry of Labor of Russia «On approval of the professional standard «Specialist in the field of occupational safety and health». URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=3923> (date of access: 30.09.2023).
13. Decree of the Government of the Russian Federation «On approval of the Rules for the accreditation of organizations, individual entrepreneurs providing services in the field of occupational safety and health, and requirements for organizations and individual entrepreneurs providing services in the field of labor protection». URL: <https://base.garant.ru/403280887/> (date of access: 30.09.2023).
14. Draft Order of the Ministry of Labor of Russia «On approval of the professional standard „Specialist in training in the field of occupational safety and health“». URL: <https://coko1.ru/articles/protection/novyj-profstandart-specialist-po-obucheniju-v-oblasti-ohrany-truda/> (date of access: 30.09.2023).

Поступила в редакцию: 07.08.2023.

Принята к печати: 04.10.2023.