**О методах работы по стимулированию работников за содействие нанимателю в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда**

Анализ причин несчастных случаев, показывает, что большинство из них обусловлено нарушениями потерпевшими трудовой и производственной дисциплины, инструкций по охране труда.

 Кроме того, в отдельных несчастных случаях причиной явилось невыполнение руководителями и специалистами обязанностей по охране труда. В некоторых несчастных случаях причиной послужила личная неосторожность потерпевших.

 Таким образом, в настоящее время одним из действенных способов недопущения «личностных» причин производственного травматизма является принятие мер по укреплению трудовой дисциплины за счет:

- совершенствования в организациях механизма стимулирования работников за работу без нарушений требований охраны труда, трудовой и производственной дисциплины;

- усиления роли самих работников в обеспечении безопасного производства работ.

В соответствии со статьей 19 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» работник обязан оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иного уполномоченного должностного лица нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

 Как показывает практика достижение положительных результатов в вопросах сохранения жизни и здоровья работников во многом зависит от системного подхода к решению проблем охраны труда, в том числе и формирования у работников культуры охраны труда.

С этой целью необходимо внедрять формы и методы работы по стимулированию работников за содействие нанимателю в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

 Уважение и поощрение за исполнительность, добросовестное отношение к труду, строгое выполнение правил и норм безопасности труда служат для работников важным стимулом к неукоснительному соблюдению правил, норм и инструкций по охране труда.

Управление мотивацией к поддержанию высокого уровня безопасности труда направлено на выработку у работников личных и групповых долгосрочных интересов и соответствующих установок на безусловное заинтересованное соблюдение требований охраны труда, а также соответствующего поведения при опасных производственных ситуациях.

Необходимо различать стимулирующее управление, связанное с поощрением работника, и наказывающее управление, связанное с ответственностью работника за свои действия (бездействие).

Установление личной ответственности работников позволяет:

- совместно с иными формами профилактической работы привести в единую систему деятельность руководителей и специалистов, а также контролирующих лиц по обеспечению безопасных условий труда; оценивать уровень профилактической работы в области охраны труда;

- регулярно получать информацию о состоянии машин, оборудования, инструмента и рабочих мест с точки зрения их безопасности (безопасной эксплуатации) и принимать меры к устранению недостатков;

- получать данные о выполнении работниками требований охраны труда и принимать к ним меры дисциплинарного воздействия.

Для формирования устойчивой положительной мотивации во всех подразделениях и трудовых группах (бригадах) должны использоваться разнообразные методы стимулирования работников к овладению знаниями и опытом обеспечения безопасности труда и производства, к снижению показателей аварийности, инцидентности, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Руководители должны постоянно обдумывать возможные способы улучшения работы и внутренней мотивации работников. Важно выделить возможные простые изменения в работе, которые могли бы привести к стимулированию внутренней мотивации подчиненных, вызвать сотрудничество и энтузиазм с их стороны.

 Таким образом, для воспитания у работников ответственного отношения к собственной безопасности, а также безопасности окружающих его работников, необходимо применять меры материального и морального стимулирования за работу по охране труда.

 Виды поощрений работников за обеспечение охраны труда определяются локальными нормативными правовыми актами (коллективным договором (соглашением), правилами внутреннего трудового распорядка и др.).

Формами морального стимулирования могут являться: объявление благодарности, помещение фотографии на Доску почета; награждение почетной грамотой, награждения ценным подарком, присвоение звания «Лучший по профессии» и других видов поощрений.

Наиболее распространенная форма материального стимулирования – это премирование отдельных работников или целых коллективов за успехи в работе по охране труда.

 Виды поощрений работников за обеспечение охраны труда могут определяться коллективным договором или положением о премировании, в котором указываются конкретные показатели, условия и размер премирования, порядок предоставления необходимой информации.

 Меры поощрения выбираются с целью создания реальной заинтересованности работников в обеспечении безопасности каждого рабочего места и всех производств, развития и закрепления стимулов к выполнению требований безопасности, осознания индивидуальных и групповых интересов, ответственности работника за состояние травматизма в трудовом коллективе, коррекции субъективных представлений об опасностях с их реальной значимостью для устойчивого развития организации.

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что содействие и сотрудничество работника с нанимателем в деле обеспечения безопасных условий труда является одним из основных условий эффективного функционирования системы управления охраной труда.

Начальник Новогрудского

межрайонного отдела Гродненского

областного управления Департамента

госинспекции труда И.С. Стромский