**Оценка профессиональных рисков – что делать с результатами?**

Безусловно, оценка профессиональных рисков на рабочих местах это прямая обязанность специалиста по охране труда (СОТа), по крайней мере – организация данной работы. К подобной оценке могут привлекаться и различные технические специалисты, и лаборатории (естественно - при необходимости), да и представители службы по персоналу тоже не должны оставаться безучастными, но в любом случае, возглавить эту работу придется СОТу. С него же потом за её результаты и последствия будет спрос.

Начнем с того, что инспектора ГИТ единодушны в данном вопросе - если предприятие не разработало у себя систему управления охраной труда, в которую включено управление профрисками,  значит оно игнорирует требования статьи 209 ТК РФ, где дается понятие этого самого действия:

**«Управление профессиональными рисками - комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков»**

Следовательно, **работодатель не оценивающий профриски с учетом своей специфики, не выявляющий, не устраняющий и не снижающий их воздействие, дает возможность ГИТ оштрафовать себя на 80 тыс. рублей, согласно ч.1 ст 5.27.1 КоАП.**

Можно долго спорить и рассуждать о том, что по оценке профрисков отсутствует законодательная база, нет официальной методики этой оценки утвержденной федеральным органом исполнительной власти, как прописано в ч.14 ст.209 ТК РФ. К тому же инспектор ГИТ во время проверки не должен выходить за рамки проверочных листов (контрольных вопросов), среди которых пока не наблюдаются конкретные требования к наличию на предприятии оцененных и управляемых профессиональных рисков.

Но факт остается фактом – и штрафы предприятия получают, причем не только за отсутствие работы специалистов по охране труда в направлении оценки профрисков, но и за то, что с полученными результатами этой самой оценки работники предприятия не ознакомлены как положено.

И вот тут возникает два логичных вопроса:

**1.  Как же правильно провести оценку рисков на рабочих местах, особенно, если на предприятии не одна сотня рабочих мест (РМ) и профессий?**

**2. Как правильно ознакомить работников с их профессиональными рисками**, что бы проделанная работа не пропала даром и принесла понимание не только самим работникам, но и удовлетворила инспекторов ГИТ?

На первый вопрос однозначного ответа нет. Но, в любом случае, на начальном этапе оценки рисков, если уж за неё браться, СОТу и кадрам усилия придется объединить.

Оптимальный порядок работы выглядит почти так же, как процедура специальной оценки условий труда (СОУТ):

**1. Составление перечня РМ и профессий, на которых намечено провести оценку рисков.**

**2. Уточнение количества работающих на каждом РМ, подлежащем оценке профриска.**

Без помощи кадров в первых двух вопросах  СОТу разобраться будет трудно, да и не совсем в его компетенции.

Далее, желательно привлекать технологов и «узких» специалистов, что бы точно определить:

**3. Какие конкретно операции и с какой частотой совершают работники на своих рабочих местах.**

**4. Выявление опасных операций (их и стоит рассматривать, как наличие риска).**

**5. Определение количества и частоты опасных операций (рисков).**

**6. Поиск технических и административных возможностей для снижения тяжести выявленного риска или его полного устранения.**

А вот следующим пунктом, СОТу, скорей всего, предстоит заниматься самостоятельно.

**7. Анализ выявленных рисков и расчет их значимости.**

Здесь, как правило, используются понятия – **низкий, средний или высокий риск**, которые зависят от числовых значений, полученных при расчетах значимости рисков. Единой методики нет, но можно выбрать для себя наиболее приемлемый вариант из того что есть.

Если уж для СОТа работа по оценке рисков окажется непосильной задачей, а у предприятия найдутся лишние средства, то всегда можно обратиться к независимым экспертам и специалистам аккредитованных организаций, которые не откажут в квалифицированной помощи.

Последний, завершающий пункт в процедуре:

**8. Информирование работников о наличии и уровне профрисков на их рабочих местах.**

Инспектор ГИТ останется доволен, если обнаружит, что в трудовые договора (допсоглашения) трудящихся внесены не только сведения по СОУТ, но и информация о профессиональных рисках. Аргументируется требование тем, что **понятие "условия труда" включает в себя не только класс/подкласс, взятый из карты спецоценки, а нечто большее, например - факторы трудового процесса и производственной среды, в которой этот процесс происходит. Всё вместе и оказывает влияние на здоровье работающего человека (ч. 2 ст. 209 ТК РФ) и может причинять ему вред, а значит, является профриском.**

Если кадровик не захочет отразить в трудовом договоре данные по выявленным рискам, то хотя бы ссылку, например на карту оценки рисков, которую составил СОТ, ему сделать придется. Главное, что бы сотрудник ознакомился под роспись с такой картой и его информировали не только о результатах спецоценки, но и о собственных профессиональных рисках.

Вот тогда СОТ и кадровик могут вздохнуть спокойно, ведь им будет не сложно доказать любому инспектору, что задачи, связанные с условиями труда работников реализованы в полном объеме, люди с результатами ознакомлены, меры приняты, а требования ТК РФ выполнены.