

ОХРАНА ТРУДА

И БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

Промышленная,
экологическая,
пожарная, информационная,
экономическая безопасность,
производительность труда

№ 2 (884)

Специализированная газета

13 февраля – 12 марта 2026 г.

НОВОСТИ

Социальные и страховые

С 1 февраля на 5,6 процента проиндексированы больше 40 различных выплат, пособий и компенсаций. Коэффициент индексации 1,056 утвержден Постановлением Правительства РФ от 23.01.2026 № 30. Выросли, в том числе, и выплаты по социальному страхованию. По данным Социального фонда России, максимальный размер единовременной выплаты при несчастном случае на рабочем месте превысит после индексации 163,6 тыс. рублей. Максимальная сумма больничного по такому страховому случаю или профзаболеванию составит 503 тыс. рублей. Предельное пособие при утрате трудоспособности из-за травмы или заболевания составит 125,8 тыс. рублей в месяц.

Другой подход

Постановлением Правительства РФ от 26.01.2026 № 39 внесены изменения в перечень рабочих мест, в отношении которых СОУТ проводится с учетом особенностей. Стал шире пункт, в котором перечислены рабочие места в организациях – субъектах малого предпринимательства, отнесенных к микропредприятиям и малым предприятиям, осуществляющим отдельные виды экономической деятельности. Кроме того, в пункте 7 документа скорректирована отсылка к перечню профессий и должностей творческих работников. Также добавлена новая позиция – рабочие места в общественных и иных некоммерческих организациях. Документ вступит в силу с 1 сентября 2026 г.

Пострадавшим – автомобиль

По информации Социального фонда России, в 2025 году адаптированные автомобили получили 1400 пострадавших на производстве. Транспортные средства оборудованы специальными системами управления под конкретные потребности каждого водителя. Как отметил председатель СФР Сергей ЧИРКОВ, «такой автомобиль помогает снимать барьеры в передвижении и восстанавливать мобильность». Фонд компенсирует владельцам часть затрат на техническое обслуживание, ремонт и бензин, а спустя семь лет машины меняют.

Главные требования

Роспотребнадзор разработал обновленные санитарные требования к условиям труда. Проект постановления Главного государственного санитарного врача призван заменить устаревшие санэпидтребования 2020 года и усилить защиту здоровья работников на производстве. Новые правила, которые могут вступить в силу уже с 1 сентября 2026 года, станут обязательными для всех юридических лиц и ИП. При этом нормы не будут применяться к водителям, космонавтам, а также к сотрудникам, занятым в аварийно-спасательных операциях или выполнении боевых задач. Изменения коснутся системы производственного контроля за условиями труда, профилактических мероприятий, организации рабочих зон, требований к санитарно-бытовому обеспечению.

Нормы для защиты

Утверждены методические рекомендации по контролю инфразвука на рабочих местах и подходы к нормированию диффузно отраженного лазерного излучения. Согласно МР 4.3.0388-25, инфразвук подлежит обязательному измерению на предприятиях машиностроения, металлургии, транспорта и в других отраслях, где он возникает из-за работы оборудования или турбулентных потоков сред. Второй документ – МР 4.3.0392-25 – устанавливает научно обоснованные методы расчета предельно допустимых уровней отраженного лазерного излучения для защиты персонала. Новые рекомендации станут основой для санитарного надзора, производственного контроля и СОУТ. Их применение позволит точнее оценивать риски и предотвращать профессиональные заболевания, связанные с физическими факторами.

АКТУАЛЬНО

ТОЧКА НАПРЯЖЕНИЯ

СТРОИТЕЛЬСТВО ВЫШЛО В ЛИДЕРЫ
ПО ЧИСЛУ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ,
СМЕСТИВ ЗДРАВООХРАНЕНИЕ



Главной причиной 59 % конфликтов стала невыплата зарплаты

В 2025 году в России зарегистрировано 138 социально-трудовых конфликтов (СТК) — на 31 меньше, чем годом ранее. Такие цифры приводятся в аналитическом бюллетене АНО «Научно-мониторинговый Центр» (Санкт-Петербурга), подготовленном по итогам четырехлетнего анализа (2022 – 2025 гг.).

Число социально-трудовых конфликтов в России сократилось на 18,3 % за год. По данным АНО «Научно-мониторинговый Центр», снижение связано прежде всего с улучшением ситуации в здравоохранении, где в 2024 году наблюдался пик напряженности (105 конфликтов).

Географически конфликты затронули 56 субъектов РФ. Лидером стала Челябинская область (7 СТК), а по федеральным округам наибольшая концентрация зафиксирована в Сибирском (27 конфликтов) и Приволжском (22) округах. Отраслевая картина претерпела серьезные изменения: строительство вышло на первое место (28 СТК, 20 % от общего числа), обогнав здравоохранение (24 СТК). Также много конфликтов в обрабатывающих производ-

ствах (25), ЖКХ (12) и транспорте с образованием (по 10).

Главной причиной 59 % конфликтов стала невыплата зарплаты – этот показатель достиг максимума за четырехлетний период. Ранее ключевыми триггерами были низкие оклады и отмена надбавок; в 2025 году на первый план вышли прямые нарушения трудового законодательства.

Большинство СТК (46 %) произошло на крупных предприятиях (свыше 250 человек), 28 % – на малых, 26 % – на средних. Примечательно, что 81 % конфликтов разворачивался на предприятиях с традиционными трудовыми договорами; случаев с самозанятыми не зафиксировано.

Работники всё чаще отказываются от публичных

протестов: лишь в 42 % СТК применялись или анонсировались подобные способы борьбы за свои права (это минимум за четыре года). В 58 % случаев коллективы выбирали непубличные форматы – обращения в надзорные органы, петиции, жалобы через соцсети. Профсоюзы защищали права работников, будучи стороной конфликта, в 14 % случаев. Чаще всего ППО вступали в противостояния с работодателями по вопросам индексации заработных плат работников, выполнения условий коллективных договоров и отраслевых тарифных соглашений, устранения наруше-

ний в сфере охраны труда.

Со стороны работодателей наиболее частыми нарушениями стали задержки зарплаты (58 % конфликтов), незаконные сокращения без согласования с профсоюзами (17 %), нарушения техники безопасности и плохие условия труда (16 %). В 11 % случаев работодатели открыто отказывались от диалога.

К концу 2025 года были урегулированы 134 из 138 конфликтов: в 40 % случаев требования работников выполнены полностью, в 37 % – частично, в 23 % – отклонены.

Андрей ВАСИЛЬЕВ

БЕСПЛАТНАЯ ПОДПИСКА

Чтобы подписаться на бесплатную электронную рассылку газеты «Охрана труда и безопасность предприятия», оставьте заявку, отсканировав QR-код или отправив запрос на наш e-mail: safework.06@mail.ru.



Подписчики Республики Башкортостан могут оставить заявку на печатную версию по телефону

8 (347) 273-61-39.

ИТОГИ

КОНКУРС КАК ЭКЗАМЕН

ОПРЕДЕЛЕНА ЛУЧШИЕ СПЕЦИАЛИСТЫ ПО ПЕРСОНАЛУ – 2026

5 февраля состоялся IV Межрегиональный конкурс «Лучший специалист по персоналу – 2026». В нем приняли участие 880 профессионалов из разных уголков страны. Участникам, прошедшим порог правильных ответов, зачтен теоретический этап экзамена по независимой оценке квалификации.

Конкурс прошел на базе Башкирского межотраслевого института охраны труда, экологии и безопасности на производстве. В приветственном слове к участникам министр семьи и труда Республики Башкортостан Лена Иванова отметила значимость этого события не только для республики, но и для всей страны:

«Мы гордимся, что именно Башкортостан еще четыре года назад первым в России инициировал проведение этого важного состязания, ведь во все времена кадры были и остаются главной ценностью любой организации, любой компании. Уверена, что конкурс будет способствовать развитию кадрового потенциала не только нашей республики, но и всей страны».

Онлайн-тестирование для всех началось в одно время и проходило под дистанционным контролем членов конкурсной комиссии. За 60 минут участники должны были справиться с 35 вопросами, выбрав правильные варианты ответов.

Генеральный директор ООО «Межотраслевой центр оценки квалификации» Эдуард Гайсин пояснил, как составлялись вопросы к конкурсу:

«В предыдущие годы вопросы для тестирования Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом готовил по профстандарту Минтруда России «Специалист по управлению персоналом». А в этом году впервые конкурсные задания были разработаны по конкретной квалификации данного профстандарта – «Специалист по персоналу» (6-й уровень



Качество кадровой политики в организации зависит от уровня знаний специалиста по персоналу

ОРГАНИЗАТОРЫ

Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом (г. Москва), ООО «Агентство Стратегических Компетенций» (г. Москва), Министерство семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, Государственная инспекция труда в Республике Башкортостан, Федерация профсоюзов Республики Башкортостан, ООО «Межотраслевой центр оценки квалификаций» и ЧОУ «Межотраслевой институт».

квалификации). В эту квалификацию, в том числе, входят вопросы из области подбора, обучения и оценки персонала, развития и построения профессиональной карьеры, реализации корпоративной социальной политики. От качества выполнения этих трудовых функций зависит качество кадровой политики в организациях и на предприятиях».

Те, у кого получилось ответить на большее количество вопросов теста за минимальное время, стали лидерами. В итоге звание «Лучший специалист по персоналу – 2026» было присуждено Светлане СИДОРОВОЙ, начальнику отдела кадрового администрирования и расчетов с персоналом АО «Автомобильные Системы и Технологии» (г. Самара).

Второе место в конкурсе завоевала Галина КРАСНИКОВА, начальник отдела кадров ООО «Северо-Кавказский завод Металлоконструкций» (Краснодарский край, с. Коноково), третье место – Инна САШЕНКОВА, главный специалист отдела по профилактике коррупционных и иных правонарушений Департамента муниципальной службы и кадров Аппарата Администрации г. Иркутска. Всех трех победителей наградят кубками и дипломами.

По итогам конкурса составлен рейтинг «10 лучших специалистов по персоналу России – 2026». В десятку вошли представители металлообрабатывающей, нефтегазовой, машиностроительной, медицинской отраслей, сферы образования, в том числе из Самары, Иркутска, Уфы, Нефтекам-

ска, Якутска, Мелитополя и других российских городов.

Председатель Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом (г. Москва) Марина ДАНИЛЬЧЕНКО рассказала, какие возможности дает в этом году конкурс для участников:

«У всех участников, прошедших порог правильных ответов, есть возможность войти в национальный Реестр специалистов, что подтверждает прохождение независимой оценки квалификации. Наш Совет принял решение засчитать результаты конкурса в качестве теоретического этапа экзамена независимой оценки квалификации. Успешно прошедшие тестирование смогут на специальных льготных условиях сдать практическую часть (дистанционно), и в случае положительного результата они получат свидетельства о квалификации, а их данные будут внесены в национальный Реестр специалистов в области управления персоналом».

Для победителей полученный результат – это новая ступень

ДЕСЯТКА ЛУЧШИХ

1. Светлана СИДОРОВА, АО «Автомобильные Системы и Технологии», г. Самара.
2. Галина КРАСНИКОВА, ООО «Северо-Кавказский завод Металлоконструкций», с. Коноково, Краснодарский край.
3. Инна САШЕНКОВА, Администрация г. Иркутска.
4. Олеся РОССОВА, МБУ КСОИ им. П.С. Хромова, г. Якутск.
5. Юлия КРАСНОВА, ООО «Уралмаш НГО Холдинг» – филиал «Завод НЕФТЕМАШ», г. Отрадный Самарской области.
6. Татьяна ИЗЪЮРОВА, АО «Комитекс», Республика Коми.
7. Гульнара САМИГУЛЛИНА, ПАО «НЕФАЗ», г. Нефтекамск.
8. Анастасия УЛЬЯНОВА, МБУДО Дом детского творчества, г. Бирюсинск Иркутской области.
9. Светлана ЛОПАТОВСКАЯ, ООО «Башнефть-Петротест», г. Уфа.
10. Дарья КРАСИК, ГБУЗ «Мелитопольский областной центр крови», г. Мелитополь Запорожской области.

в развитии карьеры. Они признаются, что вопросы были интересными, а победа – неожиданной. «Большое спасибо организаторам конкурса! Целью моего участия была проверка уровня своих знаний. Не ожидала, что займу призовое место. Тест был непростым, разноплановые вопросы», – поделилась начальником отдела кадров ООО «Северо-Кавказский завод Металлоконструкций» Галина КРАСНИКОВА.

Жюри конкурса также определило лучших специалистов по персоналу в разных отраслях экономики, а в дополнительных номинациях поощрило Элину ХАСАНОВУ, специалиста производственного участка «Дюртюли» филиала ООО «РН-Сервис» в г. Уфе – как самую молодую участницу конкурса, и Валентину ЕФРЕМОВУ, специалиста по кадрам ООО «Управляющая компания жилищного хозяйства» (Республика Башкортостан, г. Мелеуз) – за многолетний стаж работы в области управления персоналом.

Марина БАРДАКОВА

ОБЩЕСТВО

ДЕЛО ДОБРОВОЛЬНОЕ

ТАКОВО МНЕНИЕ РАБОТАЮЩИХ РОССИЯН О СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЕ

В ходе проведенного исследования аналитики Всероссийского центра изучения общественного мнения пришли к выводу, что дополнительная занятость по основному месту работы воспринимается скорее не как обязанность, а как возможность.

Исследование ВЦИОМ показало, что в целом решение, работать сверхурочно или нет, принимают сами работники. Об этом сообщили 86% опрошенных про организации, в которых они трудятся. О принудительном характере подобной занятости рассказали 7% респондентов.

По данным аналитиков, опыт сверхурочной работы чаще отмечают работники до 26 лет (59%) и 40 – 45 лет (55%), жители Москвы, Санкт-Петербурга (54%) и городов с населением 100 – 500 тысяч (56%). Сверхурочная работа преобладает в коммерческих организациях (50% опрошенных), по сравнению с бюджетными (40%).

Опрос выявил проблемы в оплате сверхурочной работы. Так, 30% работников с опытом переработок в последние 12 месяцев утверждают, что они не получили доплату, а 13% от-



За переработки часто платят меньше положенного

метили, что им заплатили меньше положенного.

К возможному росту лимита сверхурочной работы на законодательном уровне россияне относятся негативно: недовольны повышением количества часов на дополнительную занятость 41% респондентов против 31%, дающих положительный отклик (при этом 26%, по данным опроса, сохраняют нейтральную позицию).

Согласно выводам ВЦИОМ, ответы респондентов показывают, что в массовом сознании сверхурочная работа нужна не сотрудникам, а организациям. Скорее всего, уверены аналитики, работодателям придется искать дополнительные стимулы для мотивации сотрудников.

Андрей ВАСИЛЬЕВ

ПРОИСШЕСТВИЯ

ВНИМАНИЕ: ОПАСНО!

ОБЗОР НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

По статистике Роструда, воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и механизмов – это второй по частоте вид происшествий после падения с высоты, который занимает около 20 процентов от общего числа несчастных случаев на производстве. Часто к таким травмам приводит нарушение инструкций и регламентов.



МЕЖДУ ТЕМ

Отсутствие опасного оборудования и сложных технологических процессов не гарантирует безопасную работу. Подтверждают это многочисленные несчастные случаи в организациях и учреждениях.

Так, Гострудинспекция в Сахалинской области сообщила о начале расследования тяжелого несчастного случая с работником МАДОУ детский сад «Мальвина». При замене шторы сотрудник, стоя на столе у окна, потерял равновесие, упал и ударился головой. Еще один случай в регионе произошел в медучреждении. Медицинская сестра реабилитационного центра зашла в палату и, измерив давление пациентке, решила включить бактерицидный рециркулятор. Для этого встала на стул, потянулась за шнуром и упала, получив тяжелое повреждение. О подобном случае сообщает и ГИТ в Красноярском крае. Накануне Нового года библиотекарь, спускаясь по лестнице, поскользнулась на ступеньке и упала, сильно ударив поясницу.

Инспекции труда в регионах выясняют, что привело к травмам – отсутствие инструктажей, слабый контроль за работниками или их личная неосторожность. А работодателям требуется принять меры по профилактике подобных случаев в будущем.

По информации открытых источников

КОМПЕТЕНТНОЕ МНЕНИЕ

«ДА, ЕСТЬ ТАКИЕ РИСКИ, А ЧТО ДЕЛАТЬ?»

ЭТОТ ВОПРОС ВОЛНУЕТ И РАБОЧИХ, И РУКОВОДИТЕЛЕЙ, И СПЕЦИАЛИСТОВ

Обсуждения темы оценки рисков часто возникают на обучении. Строго говоря, это главный вопрос всей охраны труда. Ведь, по определению, все ее мероприятия прямо или косвенно должны быть направлены на предотвращение травм и заболеваний, сокращение их количества и уменьшение их тяжести. Так что же делать с «опасностями и рисками»?

Монтажник никуда не денется от высоты, маляр не спрячется от краски, бухгалтер вынужден целый день смотреть в экран... Это же очевидно. «СИЗы применяем, инструктажи проводим. Неужели этого недостаточно?». Надо разобраться!

ТК РФ обязывает работодателя проводить «системные (!) мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах» (ст. 218). Для облегчения выполнения этой обязанности Минтруд РФ разработал «Рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей» (Приказ МТ № 36) и «Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков» (Приказ МТ № 926).

Но рекомендации – это не обязательные требования. На сегодняшний день нормативная база устроена так, что она обязывает работодателя вести постоянную работу такого рода, но не устанавливает, каким именно образом она будет вестись, и даже разрешает доверять ее «экспертным организациям на договорной основе». А те часто предлагают провести оценку без выезда на рабочие места, только по документации СОУТ. Это очень удобно и для «экспертов», и для работодателя: и недорого, и не нарушение, но почти бессмысленно. Документы в порядке, претензий у надзорных органов на эту тему, в случае чего, нет. Ну и «трудоохранных» улучшений нет. А кто сказал, что они должны быть...

«Нет улучшений условий труда», «рост травматизма», «много



«Проводить оценку риска как проще или чтобы это работало?»

больничных» – такие ситуации не нарушают государственные нормативные требования, хотя явно нежелательны с точки зрения охраны труда. Таким образом, на сегодняшний день у работодателя есть правомерный выбор: проводить оценку рисков так, как проще, или так, чтобы это работало. Что же должна в идеале представлять из себя процедура оценки профессиональных рисков?

Этап 1. Идентификация опасностей

Опасность, согласно ТК РФ, это – потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности. Но не всё так просто. Неверно считать опасностью падение с высоты, например. Падение – это следствие чего-то. Это «что-то» и есть опасность. «Ожог руки» – это не опасность. Что может привести к ожогу? Вот это «что» (то есть источник!) и есть опасность. Если, к примеру, комиссия по расследованию несчастного случая на производстве решила, что причиной (источником) данного несчастного случая стала «личная неосторожность работника», поздравляем комиссию! Она идентифицировала актуальную опасность – «личная неосторожность». И теперь

работодателю придется что-то придумать и реализовать, чтобы «личная неосторожность» при работе проявлялась реже, что должно в итоге привести к снижению рисков.

Кстати, Минтруд в своих рекомендациях настаивает на идентификации таких опасностей, как «нарушения требований охраны труда», «недостаточная квалификация работника» и т.п. Любые предметы или явления, которые могут привести к каким-то нежелательным последствиям, в том числе «человеческий фактор», – это опасности. Они все должны быть идентифицированы.

Этап 2. Оценка рисков

Теперь каждую опасность следует «взвесить». Насколько она существенна? Минтруд предлагает и описывает несколько методов и не возражает, если работодатель придумает какой-то свой. Оценка рисков – не точная наука. Если мы предложим нескольким работникам в некой организации оценить одну и ту же опасность, «скользкие поверхности», например, по одному и тому же методу, то выводы могут оказаться разные. Один решит, что вероятность поскользнуться «малая», другой – «средняя». Один придет к выводу, что последствиями поскользновения может быть «мик-

ротравма максимум», другой – что «больничный минимум». Соответственно, и риск у одного получится «малозначимый», не требующий никаких дополнительных мероприятий, у другого – «допустимый», требующий подумать о нанесении разметки, установке знаков...

Поэтому оценку профессиональных рисков проводит не один работник, а комиссия. Все решения комиссии на данном этапе должны быть аргументированы. Если, к примеру, комиссия принимает решение, что данная опасность в большинстве случаев причинит «средний вред», то должны быть представлены аргументы, почему не «умеренный» и почему не «тяжелый». (см. Матрицу 3x3 Европейского комитета по охране труда). Оценка своих профессиональных рисков на наших занятиях, как правило, вызывает у слушателей большой интерес.

Этап 3. Разработка мероприятий

Самый творческий и самый трудный этап. На основе решений, принятых на этапе 2, нужно разработать и реализовать мероприятия по снижению рисков. Надо сделать что-то, что будет снижать вероятности или (и) последствия реализации каждой опасности. Чем выше получился риск, тем более серьезными должны быть мероприятия. «Примерное положение о системе управления охраной труда» (Приказ Минтруда 776н) предлагает «Примерный перечень опасностей и мер по управлению ими». Однако большинство предлагаемых мер – это «соблюдение норм», «применение СИЗ», «своевременное обучение» и т.д. Другими словами, разработчики данного документа предлагают выполнять то, что мы и так должны выполнять, без оценки рисков. Не очень полезные рекомендации, надо признать. На этом этапе придется много раз (по каждой опасности) задать себе вопрос: «Достаточно ли здесь соблюдать государственные нормативные требования охраны труда?». Если да – хорошо, они же известны, «прописаны». А если нет? Здесь придется придумать

вать, пробовать, экспериментировать... Интересно, а как другие решают подобные проблемы? Нет ли в интернете чего-нибудь такого... Наша практика показывает, что многие организации имеют положительный опыт в этой области. Учет направления ветра при некоторых операциях, применение СИЗ особым образом, оригинальные способы перемещения тяжестей, оптимизация режима труда и отдыха, методы поддержания уровня внимательности при монотонной работе... Спасибо нашим слушателям, что делятся своим опытом, а мы считаем своей обязанностью распространять этот опыт и призываем к этому других.

Этап 4. Анализ (мониторинг) эффективности

Привела ли к улучшениям реализация наших мероприятий? Минтруд в своих рекомендациях данный этап не выделяет. Однако это должно присутствовать в любом управленческом процессе. Если, к примеру, руководитель поставил некую цель и не проверяет периодически, все ли идет, как задумали, насколько приблизились к достижению цели, укладываемся ли в сроки, бюджет, не возникло ли побочных нежелательных явлений, то он точно не управляет данным процессом. Поэтому в управлении профессиональными рисками анализ эффективности разработанных на этапе 3 мероприятий – важная составляющая. Если анализ показывает, что улучшений нет, значит, следует пересмотреть этапы. Возможно, мы неверно идентифицировали, а может, ошиблись с «вероятностями-тяжестями», а может, мероприятия не те... Корректируем, пробуем снова. Если же всё нормально, то, согласно главной идее системы управления охраной труда, ищем возможности новых улучшений, обеспечивая «непрерывное совершенствование».

Александр ШУМСКИЙ,
старший преподаватель
кафедры «Охрана труда»
ЧОУ «Межотраслевой институт»

ЭКОЛОГИЯ

ЕДИНЫЙ ДОКУМЕНТ

НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ПРОЦЕДУРЕ ПОЛУЧЕНИЯ КЭР

Если предприятие оказывает значительное негативное воздействие на окружающую среду, ему необходимо оформить Комплексное экологическое разрешение (КЭР). С 1 марта процесс его получения меняется.

КЭР упрощает регулирование и контроль за предприятиями, объединяя несколько проектов (нормативы выбросов, сбросов, образования отходов, требования к производственному контролю) в один документ. С 1 марта 2026 года процедура получения КЭР видоизменяется. Поправки в правила внесены Постановлением Правительства РФ от 28.11.2025 N 1946. Главное новшество – создание Росприроднадзором Реестра комплексных экологических разрешений. В него войдут не только новые разрешения, но и все КЭР, выданные до 01.03.2026.

Согласно нововведениям, все процедуры по получению, переоформлению и пересмотру разрешений переводятся в электронный формат. Организациям, планирующим получить КЭР с 01.03.2026, заполнять заявки нужно будет через федеральную государственную информационную систему «Единый портал государственных и муниципальных услуг» с использованием усиленной ква-

лифицированной электронной подписи. После оформления на руки будут выдавать не утвержденное разрешение, а выписку из реестра. Кроме того, после 1 марта все предприятия реестра будут уведомляться о необходимости продления КЭР: за 6 месяцев до окончания срока заявитель в личном кабинете Госуслуг будет автоматически оповещен и получит черновик заявки на продление. Отзыв разрешения будет осуществляться через внесение записи в реестр.

В новых правилах четко определены условия для отказа в предоставлении, пересмотре или внесении изменений в КЭР. Например, к отказу может привести недостоверная информация, недоработка документов, несоответствие проекта требованиям или несоответствие заявленного уровня воздействия.

Если предприятие оказывает негативное воздействие на окружающую среду, но ведет свою деятельность, не оформляя комплексное экологическое разрешение, оно может быть оштрафовано на сумму до 100 000 рублей (ст. 8.47 КоАП РФ).

Павел ПЕТРОВ,
завкафедрой «Экология»
ЧОУ «Межотраслевой институт»

СПЕЦИАЛИСТУ НА ЗАМЕТКУ

РОВНО СУТКИ

КОГДА КАЖДАЯ МИНУТА ДОРОГА



Специалисты Роструда напоминают работодателям о необходимости соблюдения сроков при расследовании несчастных случаев на производстве.

Извещение о несчастном случае должно быть направлено в Рострудинспекцию и другие уполномоченные органы в течение 24 часов с момента происшествия. При этом, согласно Письму Минтруда России № 15-3/ООГ-1586, «в течение суток» означает именно 24-часовой период и не более. Эксперты предупреждают от толкования срока «до конца следующего рабочего дня». К примеру, если несчастный случай произошел 20 января 2025 г. в 13.45, то извещение необходимо было направить не позднее 13 часов 45 минут 21 января 2025 г. Опоздание даже на час влечет за собой нарушение трудового законодательства, что может привести к административной ответствен-

КСТАТИ

Статья 5.27.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях в ближайшее время может быть дополнена новым положением. По информации ТАСС, за сокрытие, умышленное искажение или несвоевременное сообщение работодателем или его уполномоченным лицом полной и достоверной информации о несчастном случае в территориальный орган Роструда новым законопроектом предусмотрены штрафы: для граждан – от 1 до 3 тыс. рублей; для должностных лиц и ИП – от 20 до 30 тыс. рублей; для юридических лиц – от 130 до 150 тыс. рублей.

ности по ст. 5.27.1 КоАП РФ. В локальных нормативных актах организации этот момент должен быть четко прописан.

Установленный на законодательном уровне 24-часовой период позволяет своевременно провести расследование, выявить обстоятельства и причины, а также принять меры по предотвращению подобных происшествий в будущем.

Подготовила Ксения ЛАРИНА

ЗДОРОВЫЙ КОЛЛЕКТИВ – 2026

ДЛЯ УСПЕХА И ВДОХНОВЕНИЯ

КАК НЕФТЕКАМСКАЯ ШКОЛА № 17 СТРОИТ КУЛЬТУРУ БЛАГОПОЛУЧИЯ



Уголок релаксации – место для эмоциональной разгрузки и дружеского общения за чашкой травяного чая



На фитнес после уроков собирается почти весь коллектив

Корпоративные программы здоровья – актуальный тренд в 2026 году. Поэтому наш новый конкурс называется «Здоровый коллектив». Он позволит организациям поделиться лучшими практиками укрепления здоровья сотрудников. Представляем первого участника – МОАУ СОШ № 17 города Нефтекамска.

От фитнеса до перезагрузки

В нашей школе мы убеждены: здоровье – это не просто отсутствие болезней, а фундамент успеха и вдохновения. Благодаря поддержке директора школы Романа Ганиева в МОАУ СОШ № 17 создана уникальная экосистема, где безопасность сочетается с комфортом и творчеством.

Особое внимание мы уделяем физическому и психоэмоциональному состоянию наших учителей. В течение года в школе активно работает фитнес-секция для педагогов, которую ведет наш учитель физической культуры Андрей Андриянов. Это не просто тренировки, а источник энергии и отличного настроения. Сотрудники говорят, что после регулярных занятий улучшилась их физическая форма, а рабочий стресс стал уходить гораздо быстрее.

Ментальное здоровье – не менее важная составляющая. Наш педагог-психолог Ирина Михайлова проводит тренинги по профилактике эмоционального выгорания. Мою идею по созданию в учительской уютного «уголка релаксации» удалось воплотить в жизнь благодаря поддержке председателя нашей ППО Лейсан Хузиной. Теперь это место, где можно в тишине выпить травяной чай под расслабляющую музыку. Есть здесь и тонометр, чтобы коллеги могли в любой момент проконтролировать свое состояние.

Мы также заботимся о профилактике заболеваний: в период распространения инфекций используем недав-

УСЛОВИЯ УЧАСТИЯ

Конкурс «Здоровый коллектив – 2026» поможет распространить лучшие практики укрепления здоровья работников среди организаций всех форм собственности. Принять участие в нем очень просто. Достаточно прислать на наш адрес электронной почты safework.06@mail.ru небольшой рассказ о внедренных в организации инициативах по укреплению физического и/или психического здоровья работников. Можно рассказать о спортивных или творческих мероприятиях коллектива, тимбилдинге, создании здоровой рабочей среды. Например, о производственной гимнастике, соревнованиях, выездах на природу, прогулках на лыжах или велосипедах, посещениях музеев и театров, мастер-классах для работников, программах по борьбе с вредными привычками, лишним весом, внедрении систем очистки воздуха, контроле состояния здоровья на рабочем месте, корпоративных телеграм-каналов о здоровом образе жизни. Историю нужно проиллюстрировать фотографией. Материалы на конкурс будут приниматься до **3 ноября 2026 года**. Итоги будут объявлены в декабрьском номере нашей газеты (№ 12 от 11.12.2026).

Победители конкурса, занявшие 1-е, 2-е и 3-е места, и отмеченные в отдельных номинациях, будут награждены дипломами газеты и призами от спонсоров конкурса – ООО «Восток-Сервис-Башкирия» и ООО «Центр Экспертиз».

Ждем ваших рассказов и фотографий. Поделитесь вашим опытом, чтобы его могли перенять другие организации!

но приобретенные рециркуляторы для обеззараживания воздуха, создавая более безопасную среду для всех.

Творческий заряд

Благополучие – это не только физическое здоровье, но и интеллектуальный, культурный рост. Для укрепления командного духа и развития эрудиции наш коллектив регулярно собирается на квиз-плizzes: активно отдыхаем, проверяем свои знания и учимся работать в команде. Кроме того, мы организуем встречи с интересными творческими людьми Нефтекам-

ска – художниками, музыкантами, поэтами. Это расширяет кругозор, вдохновляет и дает возможность пообщаться в неформальной обогатяющей атмосфере. Не забываем и о корпоративных выездах на природу, совместных походах в театр или на выставки, что способствует укреплению дружеских связей.

Уже четвертый год в нашей школе живет замечательная традиция: в День учителя мы организуем профессиональную фотосессию для всего коллектива, например, элегантную «черно-белую» съемку, сочную «яркую», атмосферную «осен-

нюю» и строгую «классическую». Это событие всегда вызывает массу положительных эмоций и сохраняет яркие моменты нашей общей истории.

Взгляд в будущее

Мы не стоим на месте и постоянно ищем новые пути для улучшения условий труда и укрепления здоровья. Раз в год «заполняем» «Карту здоровья коллектива» – проводим анонимное анкетирование, которое помогает выявить основные зоны риска для здоровья сотрудников (стресс, недостаток движения и т.д.). На основе этих данных корректируем наши программы и разрабатываем новые инициативы.

А в этом году, в преддверии месячника по охране труда, мы запускаем новый конкурс «Лучшая идея для здоровья». Сотрудники школы и ученики могут предложить интересную и реализуемую идею по укреплению здоровья или улучшению условий труда. Победитель не только получит премию и диплом, но и нашу всестороннюю поддержку в реализации своей задумки в стенах школы.

Благодаря совместной работе администрации и профсоюза наша школа стала местом, где каждый чувствует себя ценным, защищенным и вдохновленным на новые свершения!

Олеся СТЕПАНОВА,
специалист по охране труда МОАУ СОШ № 17 г. Нефтекамска

КАК ЭТО БЫЛО

ЛЕДЯНАЯ СМЕНА

СЕКРЕТЫ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ НА КРАЮ СВЕТА

13 февраля 1934 года 104 человека оказались в ситуации, которую квалифицировали бы как «непригодную для жизнедеятельности»: дрейфующая льдина в Чукотском море, температура за минус 40, полная изоляция и постоянная угроза раскола ледяного «рабочего места». История челюскинцев – не просто полярный подвиг, а уникальный кейс выживания, где соблюдение правил коллективной безопасности дало шанс на спасение.



10 августа 1933 года пароход «Челюскин» вышел из Мурманска с амбициозной задачей – доказать, что Северный морской путь доступен не только ледоколам, но и обычным транспортным судам. Под руководством Отто Шмидта экспедиция успешно прошла большую часть маршрута, но в ноябре в Беринговом проливе льды неожиданно двинулись вспять. Поврежденный пароход вмерз в гигантскую льдину и начал дрейфовать в Чукотском море.

13 февраля 1934 года ледовое сжатие раздавило корпус судна. За 40 минут до гибели корабля 104 человека, включая 10 женщин и двоих маленьких детей, были эвакуированы на лед. Один человек погиб при высадке. Успели взять с собой провиант, спальные мешки с палатками и даже немного строительных материалов.

А дальше был уникальный урок коллективной безопасности. На льдине площадью примерно 3 на 5 километра возник миниатюрный «производственный объект» – с четким расписанием смен: дежурные у радиостанции поддерживали связь с Москвой, гидрологи и геодезисты ежедневно определяли координаты дрейфующей льдины, часть группы следила за целостностью льда, другие обеспечивали быт – готовили пищу на самодельных примусах, поддерживали тепло в палатках, бригадами дежурили на расчистке взлетных полос для ожидаемых самолетов. Часть этих трудов прошла в условиях полярной ночи. Особое внимание уделяли психологической устойчивости коллектива: для женщин и детей создали отдельное укрытие, а Отто Шмидт лично контролировал распределение физических нагрузок и даже успевал читать лекции.

Два месяца люди трудились в условиях, где нарушение техники безопасности означало мгновенную гибель: обморожение за 5 минут на открытом воздухе, провал под лед при малейшем просчете маршрута. Но дисциплина и взаимовыручка победили. 13 апреля 1934 года, после серии беспрецедентных полетов советских летчиков при температуре ниже минус 40, последний челюскинец покинул льдину.

Подготовил Дмитрий БЕЛОВ

17-20 марта
Менделеева, 158, БК УФА-ЭКСПО
УФА 2026

аgrobvk.ru

АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ ФОРУМ
АГРОКОМПЛЕКС
36-я международная выставка

Организаторы: Министерство сельского хозяйства Республики Башкортостан, Министерство промышленности и торговли Республики Башкортостан, БВК

Транспортировка: Министерство транспорта Республики Башкортостан

Наличие: Министерство культуры Республики Башкортостан

Тел.: (347) 246-42-00, agro@bvk.ru, (347) 246-42-81, kongress@bvk.ru | Личный кабинет: bvk.ru

ОБУЧЕНИЕ

ПРЕДУПРЕЖДЕН – ЗНАЧИТ ВООРУЖЕН

В связи с ростом в образовательных организациях числа правонарушений с использованием предметов, создающих угрозу жизни и здоровью граждан, необходимо усилить меры безопасности, руководствуясь специальными знаниями.

ЧОУ «Межотраслевой институт» приглашает лиц, ответственных за безопасность и профилактику антитеррористических угроз, принять участие в профильном обучении по программе «Организация работы по антитеррористической защищенности

в образовательных организациях и учреждениях». Формат обучения – очный и дистанционный. Объем – 16 часов.

Обучение повысит профессиональный уровень ответственных лиц, позволит минимизировать риски совершения противоправных действий и обеспечить системный подход к защите жизни и здоровья учащихся и сотрудников. Заявки на обучение принимаются по телефонам: (347) 272-65-45, +7-917-040-51-27, e-mail: leb@bimpk.ru.

Учредитель и издатель газеты:

Частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Башкирский межотраслевой институт охраны труда, экологии и безопасности на производстве».

Адрес: 450006, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Революционная, 55.

Тематика издания:

охрана труда, производительность труда, БДД, промышленная, энергетическая, экологическая, пожарная, экономическая, информационная, собственная безопасность, охрана предприятия, антитеррор, гражданская оборона.

Газета основана в ноябре 2001 года.

Газета издается при содействии Национальной ассоциации центров охраны труда России (НАЦОТ).

Специализированная газета «Охрана труда и безопасность предприятия» № 2 (884), 13 февраля – 12 марта 2026 г.

Газета зарегистрирована Роскомнадзором. Реестровый номер ПИ № ФС 77 – 73241 от 13.07.2018 г.

Знак информационной продукции 16+.

Адрес редакции: 450006, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Революционная, 55, к. 305.

Тел.: (347) 273-61-39, 89191457743

E-mail: safework.06@mail.ru

Газета отпечатана в Республиканском издательстве «Башкортостан» – филиале АО Издательский дом «Республика Башкортостан». 450005, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. 50-летия Октября, 13, 2-й этаж. Тел.: 272-88-73.

Тираж 1000 экз.

Электронный тираж 1600 экз. Заказ 267.

Дата выхода в свет: 13.02.2026.

Распространяется бесплатно.

Главный редактор – М.Г. БАРДАКОВА.

Верстка – И.Я. ГАЛИЕВ.