

Мир науки. Социология, филология, культурология <https://sfk-mn.ru>

World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies

2022, №3, Том 13 / 2022, No 3, Vol 13 <https://sfk-mn.ru/issue-3-2022.html>

URL статьи: <https://sfk-mn.ru/PDF/03SCSK322.pdf>

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Фадейкина, В. С. Создание благоприятных условий труда как основной инструмент политики в области охраны труда на примере промышленного предприятия, работающего в области энергетики / В. С. Фадейкина, Н. А. Глебов, В. И. Мельников, К. В. Гилева // Мир науки. Социология, филология, культурология. — 2022. — Т. 13. — № 3. — URL: <https://sfk-mn.ru/PDF/03SCSK322.pdf>

**For citation:**

Fadeykina V.S., Glebov N.A., Melnikov V.I., Gileva K.V. Creation of favorable working conditions as the main instrument of labor protection policy on the example of an industrial enterprise, operating in the energy sector. *World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies*, 3(13): 03SCSK322. Available at: <https://sfk-mn.ru/PDF/03SCSK322.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

### **Фадейкина Виктория Сергеевна**

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения», Новосибирск, Россия

Доцент кафедры «Социальная психология управления»

Кандидат социологических наук, доцент

E-mail: vikifad@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8700-9136>

РИНЦ: [https://www.elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=661639](https://www.elibrary.ru/author_profile.asp?id=661639)

### **Глебов Николай Александрович**

ООО «Новосибирская ассоциация хлебопекарных предприятий», Новосибирск, Россия

Директор департамента по управлению персоналом и оплате труда

E-mail: spb.spb2001@rambler.ru

### **Мельников Владимир Иванович**

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения», Новосибирск, Россия

Доцент кафедры «Социальная психология управления»

Кандидат психологических наук, доцент

E-mail: mvi-377@ngs.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0725-134X>

РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=662872](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=662872)

### **Гилева Кристина Викторовна**

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения», Новосибирск, Россия

Доцент кафедры «Социальная психология управления»

Кандидат психологических наук, доцент

E-mail: kristi\_1@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8030-7552>

РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=297248](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=297248)

## **Создание благоприятных условий труда как основной инструмент политики в области охраны труда на примере промышленного предприятия, работающего в области энергетики**

**Аннотация.** В данной статье поднимается вопрос актуализации проблем создания благоприятных условий труда на промышленном предприятии. Авторы делают акцент на том, что в условиях неопределенности многие организации испытывают финансовые трудности, в

следствие чего может происходить сокращение вложений в охрану труда и в создание наиболее благоприятных условий труда для персонала. В статье представлен опыт охраны труда, создания благоприятных условий труда с целью сохранения жизни и здоровья работников на промышленном предприятии, функционирующем в сфере электроэнергетики. Авторами проведена аналитика показателей, характеризующих формирование благоприятных условий труда, а также представлен опыт работы предприятия по реализации мероприятий, направленных на создание безопасных условий труда, сохранения и восстановления здоровья персонала в процессе их трудовой деятельности. Проведенное исследование показало, что охрана труда является одним из приоритетных направлений кадровой политики организации. Организацией наращиваются финансовые вложения в создание безопасных рабочих мест, своевременно проводится специальная оценка условий труда, выполняются рекомендации по улучшению условий труда, работает Комитет по охране труда, проводится своевременное обучение персонала нормам охраны труда. Предприятие активно привлекает персонал к работе по созданию безопасных условий труда, разрабатывает мотивационные программы, побуждающие персонал выполнять все нормы охраны труда и ответственно относиться к предъявляемым требованиям безопасности. Также авторами поднимается вопрос о необходимости формирования у персонала культуры безопасности и приверженности требованиям и нормам охраны труда.

Практическая значимость данной аналитической работы заключается в возможности трансляции представленного опыта и практических разработок на промышленных предприятиях Российской Федерации, работающих в области энергетики.

**Ключевые слова:** условия труда; охрана труда; специальная оценка условий труда; культура безопасности; травматизм; благоприятные условия труда; энергетическая компания

Важным элементом развития социально-экономических отношений между работником и работодателем является формирование благоприятных условий труда [1], Условия труда выступают важным фактором гуманизации и повышения качества трудовой жизни. Ученые выделяют разные факторы, влияющие на условия труда персонала. Рассматривая промышленные предприятия, Белякова Н.С. в качестве приоритетных выделяет физические: шум, ультразвук воздушный, инфразвук, недостаточная освещенность рабочего места, вибрация, аэрозоли преимущественно фибриногенного действия, ионизирующее излучение; химические факторы [2]. Важно отметить, что одним из перспективных направлений совершенствования условий труда в современных организациях является формирование у персонала культуры безопасного труда, в том числе через мотивационные программы [3], управление организационной культурой [4], формирование внутреннего принятия работниками требований по охране труда и проведение оценочных процедур по изучению сформированности культуры безопасного труда в организации [5]. В научной литературе представлены результаты исследований реализации контроля над состоянием условий труда, при этом стоит отметить, что вопросы гигиенической оценки условий труда и их влияния на здоровье персонала в недостаточной степени раскрываются в научной литературе [6].

Актуальность темы определяется наличием проблемы, вызванной ситуацией неопределенности. В данных условиях многие организации испытывают производственные, технические, логистические, финансовые трудности, и как следствие, происходит сокращение вложений в охрану труда и в создание наиболее благоприятных условий труда персонала.

В Конституции Российской Федерации (ст. 37, п. 3) предусмотрено, что каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены<sup>1</sup>. Условия труда представляют собой сочетание комплекса факторов производственной среды предприятия и трудового процесса, влияющих на работоспособность персонала и его здоровье. К вредным условиям труда относят условия, неблагоприятно воздействующие на организм человека и способные негативно влиять на здоровье работника. Законодательство Российской Федерации в Федеральном законе «О специальной оценке условий труда»<sup>2</sup>, устанавливает нормативы, определяющие уровень воздействия негативных факторов на организм человека, не влияющих отрицательно на здоровье работника. Превышение нормативов воздействия негативных факторов оказывает неблагоприятное воздействие на организм человека и повышает риск развития профессиональных, хронических заболеваний. Классификация условий труда приведена в статье 14 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [7].

Электроэнергетика является одной из основных отраслей в экономике страны. Без электрической и тепловой энергии сложно представить нашу жизнь, особенно в условиях сурового климата Сибирского региона. Основным поставщиком электрической и тепловой энергии в городе Новосибирске является группа компаний Акционерного общества «Сибирская энергетическая компания» (АО «СИБЭКО»), находящаяся под управлением Общества с ограниченной ответственностью «Сибирская генерирующая компания» (ООО «СГК»). Основными ценностями компании являются безопасность, надежность и результативность — надежно поставлять тепло- и электроэнергию, соблюдая правила безопасности. В Кодексе корпоративной этики компании сказано, что безопасность труда определяет приоритет жизни и здоровья работника над производственными и экономическими результатами трудовой деятельности<sup>3</sup>. В группе компаний АО «СИБЭКО» каждый год выделяются значительные денежные средства на обеспечение безопасных и здоровых условий труда.

Рассмотрим мероприятия, которые были реализованы в компании в период 2020–2021 годы, направленные на улучшение условий труда работников. Все мероприятия проводятся в соответствии с ежегодно утверждаемой Политикой в области охраны труда в группе компаний АО «СИБЭКО», а также в рамках Коллективных договоров, заключаемых на условиях социального партнерства между работодателем и работниками компании.

Охрана труда представляет собой систему, направленную на сохранение жизни и здоровья персонала в процессе их трудовой деятельности. В АО «СИБЭКО» система охраны труда состоит из ряда комплексных мероприятий:

- а) правовые — направлены на соблюдение законодательства РФ и разработку локальных нормативно-правовых актов, регламентирующих охрану труда и его безопасность;
- б) социально-экономические — подразумевают установление компенсаций и льгот сотрудникам, работающим на вредных условиях труда;

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 01.07.2020 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 01.07.2020, N 31, ст. 4398.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «О специальной оценке условий труда» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021).

<sup>3</sup> Кодекс корпоративной этики СГК режим доступа: [https://sibgenco.ru/upload/SGK\\_FIN.pdf](https://sibgenco.ru/upload/SGK_FIN.pdf) — свободный.

- в) организационно-технические мероприятия — осуществляются в форме проведения медосмотра, инструктажей и подготовки по новой должности;
- г) санитарно-гигиенические мероприятия — направлены на снижение вредных производственных факторов;
- д) лечебно-профилактические мероприятия — реализуются через систему профилактических медицинских осмотров, выдачу молока;
- е) реабилитационные мероприятия — реализуются через систему восстановления здоровья и работоспособности персонала.

Всего в компании 3 223 рабочих места, на всех проводится с установленной законодательством РФ периодичностью специальная оценка условий труда.

По итогам специальной оценки условий труда, проведенной в компании 2020 г., сложилось следующее распределение рабочих мест по классам вредности:

- а) класс 2 (допустимые условия труда) — 969 рабочих мест (30 %);
- б) класс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) — 1 011 рабочих мест (31,4 %);
- в) класс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) — 1 196 рабочих мест (37,1 %);
- г) класс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) — 47 рабочих мест (1,5 %);
- д) класс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) — рабочие места отсутствуют;
- е) класс 4 (опасные условия труда) — отсутствуют.

Компания активно реализует лечебно-профилактические мероприятия для персонала. Анализ количества проведенных профилактических мероприятий представлен в таблице 1.

**Таблица 1**

**Проведение обязательных медицинских осмотров работников в АО «СИБЭКО»**

Вид осмотра	2016г (чел.)	2017г (чел.)	2018г. (чел.)	2019г. (чел.)	2020г. (чел.)	2021г. (чел.)
Периодический медосмотр	4 601	4 336	4 020	4 403	6 610	6 792
Предварительный медосмотр	1 000	1 008	1 100	554	345	1 387
Водительская комиссия	28	66	36	69	74	69
Пред/послерейсовые медосмотры	200	100	125	21656	32 701	35 484
Пред/послесменные медосмотры	-	-	-	152440	232960	498975
Затраты на медицинские услуги (тыс. руб.)	10181	10738	10861	10379	10323	10946

Данные показывают, что компания ежегодно увеличивает количество медицинских осмотров и расходы, направленные на оказание медицинских услуг работникам.

Анализ данных показывает, что компания наращивает объем расходов на охрану труда. В 2022 году в Обособленном подразделении «СИБЭКО» Новосибирская теплоэлектроцентраль-4 была проведена специальная оценка условий труда машиниста береговых насосных станций (3 разряд), обходчика трассы гидрозолоудаления и золоотвалов (4 разряд). Специальная оценка условий труда показала, что на машиниста береговых насосных станций воздействуют химические факторы, вибрация общая и тяжесть трудового процесса (2 класс), шумовое воздействие (класс 3.1). Итоговый класс данного рабочего места — 3.1. Машинист береговых насосных станций работает во вредных условиях труда (класс 3.1) и основным вредным фактором на данном трудовом месте является шумовое воздействие. Специальная оценка условий труда обходчика трассы гидрозолоудаления и золоотвалов 4 разряда позволила присвоить 2 класс условий труда и основное вредное воздействие — это тяжесть трудового процесса.

В 2021 году на Новосибирской теплоэлектроцентрали-4 проводилась специальная оценка условий труда заведующего центральным складом, специалиста по складскому учету 1 категории, главного специалиста котельного цеха, слесаря-ремонтника (4 разряд), инженера 1 категории участка общестанционных работ, ведущего специалиста отдела делопроизводства. Специальная оценка условий труда показала, что слесарь-ремонтник 4 разряда на участке общественных работ работает во вредных условиях труда (класс 3.2). Также специальная оценка показала, что основным вредным воздействием на персонал Новосибирской теплоэлектроцентрали-4 является шумовое воздействие, параметры световой среды и тяжесть трудового процесса.

Для улучшения условий труда персонала данного предприятия по итогам специальной оценки условий труда рекомендовано:

- - применять персоналу средства защиты органов слуха;
- - эксплуатировать шумящее оборудование со всеми предусмотренными его конструкцией крышками, ограждениями;
- - выполнять рационализацию режимов труда работников путем введения дополнительных регламентированных перерывов, ограничив суммарное время пребывания работников в зонах с повышенным шумом.

Помимо этого, в компании реализуется комплекс мероприятий, направленных на охрану труда:

- организация обучения (в том числе по оказанию первой помощи), в том числе формирование образовательных комплексов [8], инструктаж, проверка знаний персонала по охране труда;
- ознакомление персонала с нормативно-правовыми актами, регламентирующими охрану труда, приобретение литературы в области охраны труда, издание инструкций по охране труда;
- привлечение персонала к работе по созданию безопасных условий труда;
- разработка программ мотивации персонала, направленных на формирование приверженности к культуре безопасного труда в компании;
- обеспечение персонала, занятого на работах с вредными условиями труда средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также обезвреживающими и смывающими средствами;
- установка новых и совершенствование имеющихся средств коллективной защиты от воздействия вредных производственных факторов;
- проведение медицинских осмотров;
- установка на компьютерную технику кабинетов по охране труда специализированного лицензионного обучающего и тестирующего программного обеспечения, позволяющего не только обучать персонал нормам техники безопасности, охране труда, но и контролировать уровень и качество полученных знаний;
- проведение конкурсов и смотров по охране труда;
- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение замеров основных вредных производственных факторов;

- проведение антиклещевой обработки территории и вакцинация персонала от гриппа и укусов клещей;
- создание санитарных постов;
- предъявление требований подрядным организациям, работающим по договору с компанией, соблюдать все требования по охране труда.

В период пандемии COVID-19 на предприятии повышенное внимание уделяется вопросам реализации мероприятий, направленных на предотвращение распространения вирусной инфекции и заболевания сотрудников. С данной целью в организации реализовывались следующие мероприятия:

- обеспечение персонала средствами индивидуальной защиты, препятствующими распространению инфекции и защищающими персонал от заражения;
- реализация мер, направленных на предотвращение скопления значительного количества сотрудников на малой площади через формирование рационального режима труда и отдыха;
- организация пунктов вакцинации персонала;
- обработка производственных и рабочих помещений антисептическими и дезинфицирующими растворами;
- установление пунктов для дезинфекции рук;
- ведение разъяснительной работы с персоналом о необходимости и важности вакцинации;
- популяризация информации о действиях, которые помогают предотвратить распространение инфекции и не заболеть;
- перевод на удаленный и дистанционный формат работы специалистов и обеспечивающий персонал;
- повышение профессиональной компетентности специалистов в области охраны труда<sup>4</sup>;
- реализация мер по восстановлению сотрудников, переболевших COVID-19, через направление на санаторно-курортное лечение, компенсацию расходов на восстановление здоровья персонала.

Важно отметить, что система охраны труда на предприятии ответственно подошла к организации производственного процесса в условиях пандемии.

Динамика производственного травматизма определяется через коэффициент травматизма — показателя общего травматизма, приходящегося на 1 000 работников. Данные коэффициента травматизма представлены в таблице 2.

---

<sup>4</sup> Эффективность непрерывного повышения профессиональной компетентности специалистов в области охраны труда в условиях пандемии COVID-19 / Е.В. Бакико, В.С. Сердюк, В.П. Кузнецов, А.И. Фомин // Вестник научного центра по безопасности работ в угольной промышленности. — 2022. — № 1. — С. 46–57. — EDN DJSSFW.

Таблица 2

Коэффициент травматизма в АО «СИБЭКО»

Показатель	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Коэффициент травматизма	0,95	0,77	0,59	2,09	1,38	3,19	0,75	0,77	0,29	0,86

Анализ данных показывает, что на предприятии, начиная с 2017 года, значительно снизился коэффициент травматизма и на протяжении длительного времени он остается на достаточно низком уровне. Во многом положительной динамике способствует политика организации, направленная на создание благоприятных и безопасных условий труда. Работа Комитета по охране труда, привлечение профсоюзных организаций и персонала к формированию безопасных условий труда, позволяет своевременно выявлять потенциально опасные участки работы и предотвращать случаи производственного травматизма.

Структура производственного травматизма в АО «СИБЭКО» по итогам работы в 2020 г. представлена на рисунке 1.

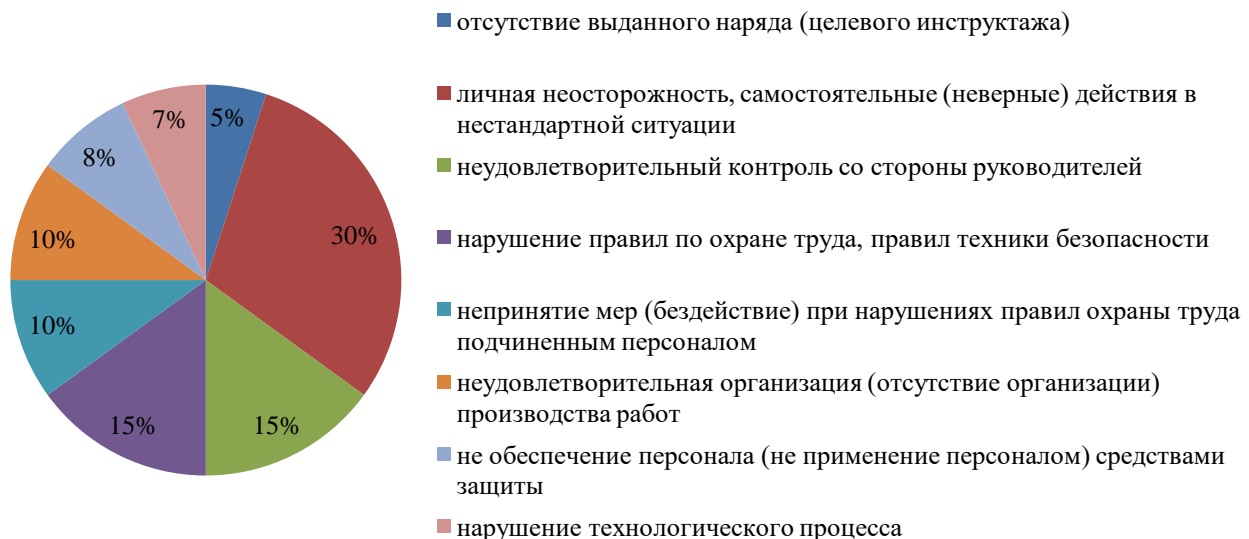


Рисунок 1. Структура производственного травматизма в АО "СИБЭКО" в 2020 г.

Анализ данных показывает, что преобладающая причина травматизма в компании — это личная неосторожность персонала, неверные действия, нарушение правил по охране труда, а также неудовлетворительный контроль. Структура производственного травматизма подтверждает необходимость формирования у персонала культуры безопасного труда.

Для прогнозирования снижения производственного травматизма необходимо учитывать статистические данные, показывающие, что смертельному случаю на предприятии предшествует от тысячи до нескольких десятков тысяч опасных случаев, приведших к производственному травматизму<sup>5</sup>. С целью снижения уровня производственного травматизма в компании в 2020 г. особое внимание уделялось разработке нормативных документов в области охраны труда. Более тридцати регламентирующих документов пересмотрено и введено вновь, среди них:

<sup>5</sup> Производственный травматизм и направления его профилактики / А.А. Филиппов, Г.В. Пачурин, Н.И. Щенников, Т.И. Курагина // Современные наукоемкие технологии. — 2016. — № 1–1. — С. 45–50. — EDN VMGKJV.

- положение о Системе управления охраной труда в АО «СИБЭКО»;
- процедура применения установленных в АО «СИБЭКО» принципов «Неотвратимость наказания» и «Консолидация ответственности» за нарушения требований в области охраны труда, пожарной безопасности и промышленной безопасности»;
- программа «Нулевого травматизма»;
- процедура организации и проведения внезапных проверок соблюдения правил охраны труда при проведении работ в АО «СИБЭКО»;
- методические указания по заполнению нарядов-допусков в АО «СИБЭКО»;
- методические указания по расследованию микротравм, произошедших в АО «СИБЭКО».

С целью консолидации усилий работодателя и работников, направленных на обеспечение безопасных и благоприятных условий труда, в рамках социального партнерства на предприятиях компании и в порядке реализации положений, предусмотренных Коллективным договором на паритетных началах, создаются совместные Комитеты по охране труда.

Комитет по охране труда является элементом системы управления охраной труда, который обеспечивает взаимодействие работника и работодателя в направлении формирования безопасных и комфортных условий труда в компании.

Комитет по охране труда выполняет следующие задачи:

- разработка плана совместной работы профсоюзов и работодателя в направлении профилактики травматизма и профзаболеваний, соблюдении требований охраны труда;
- проведение исследований и анализа условий труда в компании;
- разработка практических рекомендаций по улучшению условий труда, сокращению травматизма и профзаболеваний;
- информирование персонала компании об условиях труда, производственных факторах, негативно влияющих на здоровье персонала;
- информирование о полагающихся компенсациях сотрудникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда;
- информирование персонала о средствах индивидуальной защиты, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей;
- совместно с подразделениями по охране труда реализация мероприятий, направленных на улучшение условий труда, предупреждение производственного травматизма и профзаболеваний;
- поддержание взаимодействия с заинтересованными сторонами в области охраны труда, организация участия персонала в работе по улучшению условий труда;
- реализация работ по совершенствованию и повышению эффективности работы системы управления охраной труда.

Важно отметить, что политика в области охраны труда является одним из элементов социальной ответственности компании [9] не только в отношении персонала, но и их семей и в общества в целом.



Таким образом, реализация мероприятий по созданию благоприятных условий труда способствует:

- сохранению здоровья персонала;
- повышению производительности труда и работоспособности [10];
- снижению текучести кадров и сокращению производственных и экономических издержек, вызываемых текучестью кадров;
- улучшению трудовой дисциплины на производстве [11];
- формированию у персонала компании приверженности к соблюдению требований охраны труда.

Перспективным направлением совершенствования условий труда является формирование культуры безопасного поведения при выполнении профессиональных обязанностей, воспитания культуры безопасности у каждого работника предприятия, внутреннее принятие персоналом регламентов требований, обеспечивающих безопасность персонала на производстве. При реализации на предприятии мероприятий по формированию у работников приверженности принципам культуры безопасности важно:

- выявлять отношение работников компании к ценностям культуры безопасности и готовности применять правила и стандарты безопасности на своих рабочих местах;
- своевременно выявлять работников группы риска, склонных к нарушению требований охраны труда и стандартов безопасности;
- реализовывать внутренний поведенческий аудит безопасности;
- обучать наставников вопросам формирования культуры безопасности у молодых работников.

В современных условиях значительно возрастают требования к интенсивности, производительности, результативности труда персонала. Для реализации данных требований на работодателя ложится ответственность по обеспечению соответствующих всем требованиям и нормам условий труда, что в результате будет способствовать добросовестному (своевременному и качественному) исполнению работниками своих обязанностей.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Алекина, Е.В. Модель формирования затрат на улучшение условий труда / Е.В. Алекина // Russian Economic Bulletin. — 2019. — Т. 2. — № 6. — С. 62–66.
2. Белякова, Н.С. Гигиенические аспекты условий труда работниц в Самарской области / Н.С. Белякова, Н.М. Цунина, А.С. Карапетян // Медицина труда и промышленная экология. — 2019. — Т. 59. — № 9. — С. 564. — DOI 10.31089/1026-9428-2019-59-9-564. — EDN AMQZZT.
3. Мордвинова Е.Л. Безопасность персонала как результат мотивации трудовой деятельности // Наука и образование сегодня. 2018. № 12(35). С. 48–51.
4. Мубаракшина, О.А. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации / О.А. Мубаракшина, Н.В. Марченко // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. — 2017. — № 1(57). — С. 108–118. — EDN YIHNOR.

5. Гилева К.В. Безопасность труда как направление социально-психологических исследований в области обеспечения условий достойного труда. // Системное обеспечение условий достойного труда. Материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Сибирский государственный университет путей сообщения; Ответственный редактор В.И. Мельников. 2020. С. 3–7.
6. Клебанов, Р.Д. Комплексная оценка условий труда и состояния здоровья работающих в условиях нагревающего микроклимата / Р.Д. Клебанов, В.С. Корзун, В.А. Коноплянка, И.В. Мадекша // Здоровье и окружающая среда. — 2020. — № 30. — С. 147–155. — EDN HGMWRZ.
7. Ханагян, Т.А. Оценка сформированности культуры безопасности труда / Т.А. Ханагян // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения: Гуманитарные исследования. — 2021. — № 3(11). — С. 109–112. — DOI 10.52170/2618-7949\_2021\_11\_109. — EDN KDATNM.
8. Гилева, К.В. Роль образовательных комплексов в реализации партнерской модели формирования национальной системы квалификаций / К.В. Гилева, К.В. Солоусова, О.Л. Сафронова // Образование и наука. — 2015. — № 4(123). — С. 22–37. — EDN TROEUF.
9. Фадейкина, В.С. Социологический анализ развития корпоративной социальной ответственности в организациях г. Новосибирска / В.С. Фадейкина, Е.С. Козина // Сибирская финансовая школа. — 2016. — № 4(117). — С. 55–59. — EDN WMZQOP.
10. Сердюкова, А.С. Нормализация условий труда при проведении специальной оценки условий труда (СОУТ) на предприятии "НПО СМ" / А.С. Сердюкова // Неделя науки СПбПУ: материалы научной конференции с международным участием, Санкт-Петербург, 18–23 ноября 2019 года / Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого. — Санкт-Петербург: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2020. — С. 117–120. — EDN SEWAIZ.

**Fadeykina Victoria Sergeevna**

Siberian Transport University, Novosibirsk, Russia  
E-mail: vikifad@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8700-9136>

RSCI: [https://www.elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=661639](https://www.elibrary.ru/author_profile.asp?id=661639)

**Glebov Nikolay Aleksandrovich**

Novosibirsk Association of Bakery Enterprises, Novosibirsk, Russia  
E-mail: spb.spb2001@rambler.ru

**Melnikov Vladimir Ivanovich**

Siberian Transport University, Novosibirsk, Russia  
E-mail: mvi-377@ngs.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0725-134X>

RSCI: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=662872](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=662872)

**Gileva Kristina Viktorovna**

Siberian Transport University, Novosibirsk, Russia  
E-mail: kristi\_1@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8030-7552>

RSCI: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=297248](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=297248)

## **Creation of favorable working conditions as the main instrument of labor protection policy on the example of an industrial enterprise, operating in the energy sector**

**Abstract.** This article raises the issue of updating the problems of creating favorable working conditions at an industrial enterprise. The authors emphasize that in conditions of uncertainty, many organizations are experiencing financial difficulties and, as a result, there may be a reduction in investments in labor protection and in creating the most favorable working conditions for staff. The article presents the experience of labor protection, the creation of favorable working conditions in order to preserve the life and health of workers at an industrial enterprise operating in the electric power industry. The authors analyzed the indicators characterizing the formation of favorable working conditions, and also presented the experience of the enterprise in implementing measures aimed at creating safe working conditions, maintaining and restoring the health of personnel in the course of their work. The study showed that labor protection is one of the priorities of the organization's personnel policy. The organization is increasing financial investments in the creation of safe workplaces, a special assessment of working conditions is carried out in a timely manner, recommendations for improving working conditions are being implemented, the Labor Protection Committee is working, and timely training of personnel in labor protection standards is being carried out. The enterprise actively involves the personnel in the work on creating safe working conditions, develops motivational programs that encourage the personnel to comply with all labor protection standards and take a responsible attitude to the safety requirements. Also, the authors in the article raise the issue of the need to form a safety culture among the staff and adherence to the requirements and standards of labor protection. The practical significance of this analytical work lies in the possibility of broadcasting the presented experience and practical developments at industrial enterprises of the Russian Federation operating in the energy sector.

**Keywords:** working conditions; labor protection; special assessment of working conditions; safety culture; injuries; favorable working conditions; energy company