

Тема 2.2 Управление внутренней мотивацией работников на безопасный труд и соблюдение требований охраны труда

Человеческий фактор, оказывающий влияние на решение вопросов охраны труда

Как известно, многочисленные технические системы становятся взаимосвязанными только благодаря наличию такого основного звена, как человек, а примерно 20-30% отказов оборудования (инцидентов) прямо или косвенно связаны с ошибками человека. Зачастую эти отказы представляют собой угрозу безопасности человека. Известно, что от 60 до 90% травм происходит по вине самих пострадавших.

Все это требует уделять серьезное внимание самому работнику как самому слабому звену во всей цепи обеспечения безопасности на производстве.

Опыт свидетельствует, что в основе аварийности и травматизма часто лежат не инженерно-конструкторские дефекты оборудования и инструментов, а организационно-психологические причины: низкий уровень профессиональной подготовки по вопросам безопасности, недостаточная дисциплинированность, допуск к опасным видам работ лиц с повышенным риском травмирования, пребывание людей в состоянии утомления или других психических состояниях, снижающих уровень их безопасности.

Соотношение между качеством и безошибочностью работы человека и действующими нагрузками показывает, что зависимость частоты появления ошибок от действующих нагрузок является нелинейной. При очень низком уровне нагрузок большинство работников работают неэффективно и качество работы далеко от оптимального. При умеренных нагрузках качество работы оказывается оптимальным, и поэтому умеренную нагрузку можно рассматривать как достаточное условие обеспечения внимательной работы человека. При дальнейшем увеличении нагрузок качество работы человека начинает ухудшаться, что объясняется главным образом такими видами физиологического стресса, как страх, беспокойство и т.п. При самом высоком уровне нагрузок безошибочность работы человека достигает минимального значения.

Ошибки по вине человека, связанные с безопасностью, могут возникнуть в случаях, когда:

- Работник сознательно стремится к выполнению работы за счет нарушения правил безопасности;
- Работник не владеет приемами безопасного труда;
- Работник медленно реагирует на изменяющуюся ситуацию и бездействует именно в тот момент, когда его активные действия необходимы.

Среди основных причин ошибок человека можно выделить такие, как:

- Профессиональная непригодность к данному виду труда;
- Неудовлетворительная подготовка или низкая квалификация работников;
- Слепое следование работника инструкции с неудовлетворительными процедурами безопасности;
- Плохие условия труда на рабочем месте, например, ограниченная видимость или высокая температура, и/или неудобные средства индивидуальной защиты и т.п.

Поскольку проблемы аварийности и травматизма на современных производствах невозможно решать только инженерными методами, проблемы подбора и подготовки работников, учет их психологии являются важным звеном в структуре мероприятий по обеспечению охраны труда. Поэтому при организации управления охраной труда приходится учитывать психические процессы, психические свойства и особенно подробно анализировать различные формы психических состояний, наблюдаемых в процессе трудовой деятельности.

Ошибки по вине человека, связанные с безопасностью, могут возникнуть в случаях, когда работник:

- Сознательно стремится к выполнению работы за счет нарушения правил безопасности;

- Не владеет приемами безопасного труда;
- Замедленно реагирует на изменяющуюся ситуацию и бездействует именно в тот момент, когда его активные действия необходимы.

Психологические (личностные) причины травматизма.

Существует и психологическая классификация причин несчастных случаев, которая включает в себя три группы:

1. Нарушение мотивационной части действий человека. Способы устранения: пропаганда, воспитание и образование в области безопасности.
2. Нарушение ориентировочной части действий человека. Способы устранения: обучение, выработка навыков и приемов безопасных действий.
3. Нарушение исполнительской части действий человека. Способы устранения: профессиональный отбор, медицинское освидетельствование.

Понятие «культура охраны труда»

Культура охраны труда в Российской энциклопедии по охране труда 2006 года трактуется как высокий уровень развития системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Законодательно понятие культуры охраны труда в Российской Федерации до сих пор не определено. О необходимости соблюдения культуры охраны труда в организациях большинство российских работодателей узнало после публикаций в СМИ по итогам проведения Всемирного дня охраны труда 28 апреля 2003 года.

В статье 209 Трудового кодекса Российской Федерации сформулировано: «Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия».

Культуру охраны труда/безопасности на рабочих местах можно понимать, как совокупность ценностей, отношений, правил, управленческих систем и методов, принципов участия социальных партнеров и режимов труда, ведущих к созданию безопасной и здоровой производственной среды, в которой труд людей будет высококачественным и производительным.

Высокая культура охраны труда позволит ограничить рост затрат, связанных с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.

Однако эффективной культура охраны труда и безопасности производственной деятельности в целом может стать лишь тогда, когда будет организован непрерывный процесс повышения информированности и обучения работников всех уровней, когда будет обеспечена возможность проконсультироваться по любому вопросу охраны труда у специалиста, когда будет достигнуто согласие между социальными партнерами, а также ликвидировано противоречие между различными экономическими и финансовыми институтами, когда периодически будут анализироваться проделанная в сфере охраны труда работа и выявляться соответствующие проблемы.

Динамичный и развивающийся процесс формирования культуры охраны труда имеет много общего с процессами эффективного развития организации.

Непрерывное развитие производства и предприятия наиболее эффективно и устойчиво при условии учета предложений, вносимых работниками всех уровней. Все это – важнейшие элементы системного подхода к решению проблем управления охраной труда на уровне предприятия, изложенные в Руководстве МОТ по системам управления охраной труда (МОТ-СУОТ 2001 г.). МОТ рассматривает этот системный подход в качестве краеугольного камня глобальной стратегии охраны труда, направленной на формирование и поддержание национальной культуры охраны труда профилактического характера.

Работник как личность. Построение системы поощрений и наказаний

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

Виды поощрений за труд: объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, почетная грамота, представление к званию лучшего по профессии.

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Организация соревнования на лучшее рабочее место по охране труда.

Вовлечение работников в управление охраной труда

Участие работников в управлении охраной труда является основополагающим принципом, который должен быть реализован в деятельности организации и в системном управлении охраной труда, в том числе посредством реализации Политики в области охраны труда.

При оценке соответствия реализации этого принципа необходимо получить доказательства того, что в организации установлены и реализованы принципы вовлечения участия работников и их представителей в процедуры консультирования, информирования и повышения компетентности по всем аспектам и процессам охраны труда, включая подготовленность к возможным аварийным ситуациям и действиям в случаях их возникновения.

Организация должна продемонстрировать, что система управления охраной труда была разработана при непосредственном участии и в сотрудничестве с работниками и их представителями.

Следует найти объективные свидетельства (отчеты, протоколы заседаний, переписка, соглашения, согласующие подписи представителей работников на подготовленном к принятию проекте документации системы управления охраной труда и т.п.) проведения мероприятий, направленных на активное участие работников и их представителей в процессах разработки Политики, планирования, реализации, оценки и принятия вытекающих из такой оценки действий по совершенствованию системы управления охраной труда организации.

Необходимо убедиться, что указанные мероприятия организуются так, что работники и их представители по охране труда имеют время и возможности для участия в них. Кроме того, следует найти доказательства, что само участие в таких мероприятиях работников и их представителей способствует повышению результативности системы управления охраной труда и совершенствованию процедур ее функционирования.

При оценке соответствия необходимо убедиться в эффективности реализации процедуры вовлечения работников в управление охраной труда. Для получения свидетельств этому следует опросить руководителей организации, представителей работников, самих работников, а также работников подрядных организаций, если таковые привлекаются к работам на территории, подконтрольной организации.

Согласно ГОСТ 12.0.230 в качестве критерия соответствия рассматриваются факты создания и функционирования в организации комитета (комиссии) по охране труда (там, где они должны быть согласно национальному законодательству). Однако организация может и иными способами в соответствии с национальным законодательством и сложившейся у нее практикой продемонстрировать вовлечение работников и (или) их представителей в управление охраной труда.

Необходимо найти доказательства того, что руководство организации принимает участие в работе комитета (комиссии) по охране труда или лично следит за его (ее) функционированием.

Организация ступенчатого «административно-общественного» контроля

Участие работников в управлении охраной труда является основополагающим принципом, который должен быть реализован в деятельности организации и в системном управлении охраной труда, в том числе посредством реализации Политики в области охраны труда.

Административно-общественный (оперативный) контроль бывает, как правило - двух, трехступенчатый.

Первая ступень – проводится непосредственным руководителем работ (мастером, сменным инженером, механиком, бригадиром и т.д.) непосредственно на участке, ежедневно перед началом работ (в течение смены). Проверяется состояние рабочих мест, исправность оборудования, инструмента и приспособлений, работа вентустановок, состояние санитарно-бытовых помещений, наличие инструкций и плакатов по охране труда, обеспеченность и исправность средств индивидуальной защиты. В случае обнаруженных недостатков принимаются меры к их устранению, с записью в журнале.

На второй ступени оперативный контроль осуществляется руководителем структурного подразделения (начальником цеха, лаборатории, службы и т.д.) с представителем комитета (комиссии) по охране труда, специалистами охраны труда и других служб подразделения с периодичностью не реже одного раза в месяц (день устанавливается исходя из графика проверок). Контролируется состояние условий и охраны труда на одном из участков, при этом проверяется кроме перечня позиций первой ступени:

- Исправность и соответствие производственных и вспомогательных помещений, оборудования, транспортных и грузоподъемных средств требованиям безопасной эксплуатации;
- Своевременность проведения освидетельствований и испытаний защитных средств, оборудования, грузоподъемных машин, сосудов;
- Выполнение графиков профилактических осмотров, ремонтов и т.д.;
- Выполнение мероприятий по результатам аттестации рабочих мест и т.д.

Обнаруженные недостатки устраняются, делается запись в журнале. В случае невозможности выполнения какого-либо мероприятия, оформляется докладная (служебная) записка на имя главного инженера. По результатам проверки издается распоряжение по подразделению с конкретными мерами и выводами. На третьей ступени оперативный контроль проводится главным инженером предприятия (техническим директором), совместно с председателем комитета (комиссии) по охране труда, с руководителем службы охраны труда и другими специалистами организации, с периодичностью не реже одного раза в квартал. Контролируется состояние условий и охраны труда в одном из цехов (участков), при этом проверяется, кроме перечня позиций второй ступени:

- Выполнение мероприятий по устранению недостатков, выявленных при II ступени контроля;
- Выполнение плановых мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе, мероприятий раздела «охрана труда» коллективного договора, мероприятий по актам несчастных случаев;
- Организация обучения и проверок знаний руководителей и специалистов структурных подразделений;
- Организация медицинских осмотров и других мероприятий лечебно-профилактического характера;
- Проверяется выполнение других задач, решение которых входит в функции руководителей структурных подразделений и главных специалистов функциональных служб.

Результаты обследования (проверки) оформляются актом с изданием приказа по организации, итоги рассматриваются на производственном совещании проверенного структурного подразделения. Генеральным директором один раз в год проводится комплексное обследование состояния охраны труда одного из структурных подразделений организации с обсуждением результатов проверок на совещании или общем собрании. По итогам проверки издается приказ.

Организация информирования работников по вопросам охраны труда

Информирование в области охраны труда является одним из основных направлений работы, способствующей улучшению состояния условий и охраны труда работников предприятий, снижению уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Задачи информирования в области охраны труда:

1. Ознакомление работников предприятий с теми мероприятиями, которые проводят федеральные законодательные и исполнительные власти и органы управления для улучшения состояния условий и охраны труда.
2. Пропаганда технических знаний в области охраны труда.
3. Обобщение и распространение передового опыта, достижений науки и техники в области охраны труда.

Решение задач пропаганды в области охраны труда достигается путем:

- демонстрации кинофильмов и диафильмов;
- проведения лекций, докладов и бесед;
- информации об издании новых книг и плакатов;
- организации периодических выставок;
- использования заводского радиовещания, заводской многотиражки и стенных газет, стендов охраны труда.

Информирование в области охраны труда должно способствовать:

- Доведению до каждого рабочего значения создания благоприятных условий труда, необходимости безусловного выполнения всех норм и правил техники безопасности и производственной санитарии, проведения мероприятий по профилактике травматизма и профессиональных заболеваний;
- Быстрейшему внедрению современных средств техники безопасности и санитарно-гигиенических устройств;
- Повышению технического уровня трудящихся.

Научно-популярные и учебные кинофильмы по технике безопасности, производственной санитарии, технической эстетике и другим вопросам являются эффективным средством пропаганды.

Демонстрация кинофильмов, диафильмов, рисунков, схем и чертежей осуществляется с помощью технических средств (фильмоскопов, диапроекторов, эпидиаскопов, диаскопов, диафонопроекторов, кинопередвижек, кинопроекторов, стендовых кинопроекторных устройств, магнитофонов, телевизоров и др.).

К эффективным формам пропаганды вопросов охраны труда относятся лекции, доклады, беседы.

Лекции по охране труда должны проводиться как по общим, так и по конкретным вопросам.

Задачей лекций по общим вопросам является расширение кругозора слушателей и привлечение внимания к вопросам охраны труда для активизации работы в этой области.

Лекции на конкретные темы охраны труда должны пропагандировать комплекс мероприятий или отдельные мероприятия, способствующие улучшению условий труда в цехах и на производственных участках.

Темы лекций следует излагать с учетом специфических особенностей соответствующего производства, его оборудования, условий труда. Необходимо на примерах состояния охраны труда и анализа конкретных недостатков давать рекомендации по их устранению.

Лекции целесообразно сопровождать показом наглядных пособий – чертежей, схем, плакатов, фотографий.

К чтению лекций следует привлечь сотрудников научно-исследовательских институтов, врачей органов санитарно-эпидемиологического надзора, государственных инспекторов по охране труда,

специалистов органов управления охраны труда, инженерно-технических работников предприятия и др.

Лектор должен не только хорошо знать тему лекции, но и иметь основательные знания местных условий труда. От него требуется умение вызвать у слушателей интерес к положительному опыту и желание использовать его в своей работе. Освещая конкретные недостатки, имеющиеся в условиях данного производства, лектор должен намечать перед слушателями конкретные пути их устранения.

Кроме лекций службы охраны труда и кабинеты охраны труда (при наличии) должны организовать подготовку докладов о состоянии травматизма на цеховых участках или на отдельных видах оборудования с разбором причин и возможных путей их устранения, о планах оздоровительных мероприятий и мероприятий по охране труда на предприятии и в отдельных цехах и др.

В качестве докладчиков должны выступать руководители цеха, специалисты, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда или государственные инспектора по охране труда, врачи органов санитарно-эпидемиологического надзора, специалисты органов управления охраной труда и др.

Беседы по вопросам охраны труда предназначены, главным образом, для работников отдельных производственных участков.

Темы бесед определяются наиболее злободневными проблемами, возникающими на участках. Например, если на участке увеличилось количество случаев засорения глаз, беседа может быть посвящена изложению способов их предупреждения.

Темой бесед может быть несчастный случай, происшедший на участке (с анализом причин и изложением необходимых профилактических мер), а также отдельные случаи нарушения рабочими инструкций по безопасным способам работы или разбор содержания инструкции по охране труда.

Основная цель беседы – мобилизовать слушателей на устранение конкретных причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Беседы должны быть краткими, выразительными, с конкретными примерами.

Службы охраны труда, а при наличии кабинеты охраны труда, должны регулярно информировать работников предприятий о новых книгах в области охраны труда, периодических изданиях, работах научно-исследовательских институтов, нормативных правовых актов по охране труда, плакатах по охране труда и др.

Для своевременной информации об опыте работы и новейших достижениях предприятий и других организаций в области охраны труда на предприятии должны устраиваться небольшие выставки эпизодического характера.

Службы охраны труда, а при наличии кабинеты охраны труда, должны организовывать пропаганду материалов по охране труда через заводскую многотиражку.

В *многотиражке* следует сообщать о причинах травматизма на отдельных производственных участках; освещать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, комиссий охраны труда предприятий; помещать описания рационализаторских предложений и изобретений, направленных на улучшение условий труда; публиковать материалы об опыте работы без несчастных случаев и др.

Газета должна отражать как положительный опыт, так и недостатки в работе, мобилизуя рабочих, администрацию и общественные организации на устранение недостатков.

Целесообразно периодически давать в многотиражке раздел *"Вопросы и ответы по охране труда"*, включая туда наиболее актуальные вопросы, которыми интересуются работающие на данном предприятии.

Службам охраны труда, а при наличии кабинетам охраны труда, следует через администрацию цехов организовать цеховые стенные газеты по вопросам охраны труда или стенды охраны труда и консультировать лиц, занятых их выпуском.

Следует периодически напоминать администрации цехов и предприятий о том, что наличие производственного травматизма и заболеваний подрывает экономику предприятия. Важно, чтобы критика выявляла производственные резервы, связанные с улучшением условий труда, и призывала руководителей цехов, предприятия и общественные организации усилить борьбу за снижение травматизма и профзаболеваний.

В работе по пропаганде вопросов охраны труда важно использование средств наглядной агитации (оборудование стендов с нормативными правовыми актами по охране труда, электробезопасности, противопожарной защиты, средств индивидуальной защиты и др.; пропаганды передового опыта работы по охране труда; папки с комплектами СНиПов и ГОСТов ССБТ, санитарных и пожарных норм и правил, отраслевых правил и инструкций по охране труда, правил Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору и др.).

Всемирный день охраны труда. Организация «Дня охраны труда»

Управление мотивацией поддержания 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 в опасных производственных ситуациях.

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

Для формирования устойчивой направленной положительной мотивации во всех подразделениях и трудовых группах (бригадах) следует использовать самые разные методы стимулирования работников к овладению знаниями и накоплению опыта обеспечения безопасности труда и производства, к снижению показателей аварийности, инцидентности, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Нарушение требований охраны труда и безопасности производства дает основание для привлечения такого работника к дисциплинарной ответственности.

Проверенным методом положительной стимуляции направленности работников на безопасный труд является организация смотра-конкурса «За безопасный труд и производство». Стратегическая задача такого смотра-конкурса состоит в развитии системы методов морального и материального поощрения (стимулирования) работников, знающих и соблюдающих требования и нормы охраны труда, при сохранении системы дисциплинарных воздействий на недостаточно подготовленных и недисциплинированных работников.

Основные цели смотра-конкурса:

1. Формирование устойчивой мотивации работников на знание и соблюдение норм и правил по охране труда;
2. Повышение заинтересованности работников в улучшении состояния условий и охраны труда на рабочих местах и в подразделениях;
3. Повышение исполнительности работников по соблюдению требований охраны труда, инструкций по безопасному ведению работ;
4. Укрепление трудовой и технологической дисциплины работников, поскольку повышение общей дисциплинированности работников ведет к снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Смотр-конкурс проводится между отдельными работниками и между отдельными однотипными подразделениями, как внутри каждого подразделения, так и по однотипным должностным обязанностям или по профессиям.

Подведение итогов смотра-конкурса проводится регулярно, как правило, на собрании трудового коллектива подразделения, группы подразделений, всей организации или на расширенном

совещании руководителей подразделений, участвовавших в конкурсе. Если в организации праздник «День фирмы» стал традицией, то подведение итогов лучше приурочить к этому дню.

Если в организации отмечают какой-либо отраслевой праздник, например, День шахтера, то награждение победителей смотра-конкурса можно провести в этот день.

Сведения о победителях смотра-конкурса, о характере и размерах поощрений оформляются письменно в виде приказа по организации.

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 предприятия.

Удобно приурочивать подведение итогов конкурса к Всемирному дню охраны труда. Всемирный день охраны труда отмечается 28 апреля. Исторически Всемирный день охраны труда связан с инициативой американских и канадских рабочих, предложивших отмечать с 1989 года День памяти рабочих, погибших или получивших травмы на работе. Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП) поддержала это начинание и включила в его содержание понятия устойчивого труда и устойчивых рабочих мест. В 2003 году МОТ предложила изменить концепцию Дня памяти погибших и сделать основной упор на профилактике несчастных случаев на производстве и заболеваний профессионального характера, назвав этот день Днем охраны труда.

Проведение Всемирного дня охраны труда может стать основанием для организации информационно-разъяснительной кампании, посвященной предотвращению связанных с работой несчастных случаев и заболеваний. В этот день все работники могут еще раз задуматься и обсудить организацию безопасности своей работы и определить меры, которые позволят избежать травм и заболеваний не только 28 апреля, но и в течение всего года.

Важной задачей проведения Всемирного дня все чаще становится пропаганда, культуры охраны труда / культуры безопасности.

Одним из способов вовлечения работников в управление охраной труда является участие членов комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда во всех видах, формах и уровнях контроля выполнения требований охраны труда.

Для информирования работников по вопросам охраны труда по решению руководителя в организации, на предприятии создаются кабинеты охраны труда или уголки по охране труда.

Кабинет охраны труда и уголок охраны труда создаются в целях обеспечения требований охраны труда, распространения правовых знаний, проведения профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В организациях численностью 100 и более работников, а также в организациях, специфика деятельности которых требует проведения с персоналом большого объема работы по обеспечению безопасности труда, создаются кабинеты охраны труда, в организациях численностью менее 100 работников и в структурных подразделениях организаций – уголки охраны труда.

Основными направлениями деятельности кабинета охраны труда и уголка охраны труда являются:

1. Оказание действенной помощи в решении проблем безопасности труда;
2. Создание системы информирования работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий и охраны труда в организации, на конкретных рабочих местах, о принятых нормативных правовых актах по безопасности и охране труда;
3. Пропаганда вопросов труда.

В кабинете или уголке охраны труда проводятся различные мероприятия по охране труда, в том числе:

- Семинары, лекции, беседы и консультации по вопросам охраны труда;
- Обучение по охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, применению средств коллективной и индивидуальной защиты, способам оказания первой медицинской помощи;

- Инструктажи по охране труда, тематические занятия с работниками, к которым предъявляются требования специальных знаний охраны труда и санитарных норм, проверка знаний требований охраны труда работников;

- Выставки, экспозиции (кроме того, в кабинете охраны труда, как правило, есть стенды, макеты и другие виды наглядной агитации и пропаганды передового опыта по созданию здоровых и безопасных условий труда);

- Аналитические исследования состояния условий труда в организации (на рабочих местах) и оценка их влияния на безопасность трудовой деятельности.

В уголке охраны труда структурного подразделения (участка) организации размещается следующая информация:

- Планы работы кабинета охраны труда (если он создан в организации);
- Графики проведения инструктажа и расписание учебных занятий по охране труда;
- Приказы и распоряжения, касающиеся вопросов охраны труда организации, планов по улучшению условий и охраны труда;

- О вредных и опасных производственных факторах и средствах защиты на рабочих местах структурного подразделения (участка);

- О нарушениях требований законодательства об охране труда;
- О случаях производственного травматизма и профзаболеваний в организации и принятых мерах по устранению их причин;

- О поступлениях в кабинет охраны труда новых документов, учебно-методической литературы, учебных видеофильмов по охране труда и т.д.