

**Саратовская областная организация  
Профсоюза работников здравоохранения  
Российской Федерации**



# **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**РАБОТА ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ  
И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ  
ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ТРУД В УСЛОВИЯХ, ОТВЕЧАЮЩИХ  
ТРЕБОВАНИЯМ БЕЗОПАСНОСТИ И ГИГИЕНЫ**

**г. Саратов  
январь 2017 года**

## **Уважаемые коллеги!**

Данные методические рекомендации подготовлены техническим инспектором труда ЦК Профсоюза по Саратовской области Н.С. Носовым.

Методические рекомендации содержат в себе информацию по применению Устава Профсоюза, трудового законодательства и других нормативно-правовых актов Российской Федерации для планирования и организации работы профсоюзных работников и профсоюзного актива по обеспечению прав работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

## СОДЕРЖАНИЕ

Наименование раздела	Номер страницы
Сокращения и аббревиатуры	4
Контроль обеспечения прав работников на безопасный труд – цель и задача Профсоюза	5
Учреждение, организация здравоохранения – центр работы по обеспечению прав работников на безопасный труд	8
Комитет первичной организации Профсоюза – организатор контроля обеспечения прав работников на безопасный труд	9
Контроль полноты документирования в коллективном договоре, соглашениях, других локальных нормативных актах, трудовых договорах работников всех полагающихся им гарантий и компенсаций, в соответствии с законодательством	10
Контроль фактического исполнения обязательств работодателя по коллективному договору и соглашениям	13
Контроль соблюдения режимов труда и отдыха работников	16
Контроль информирования работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты	24
Контроль обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ; контроль проведения инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда	26
Контроль разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда для работников	29
Контроль соответствия требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте	31
Контроль соответствия фактически выполняемой работником работы содержанию его трудовой функции, обусловленной трудовым договором	35
Контроль санитарно-бытового обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда	36
Контроль фактического обеспечения средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами	37
Контроль выдачи работникам бесплатно молока или других равноценных пищевых продуктов, кисломолочной продукции и пектинов, либо замене их компенсационной выплатой	40

Участие в работе по проведению специальной оценки условий труда и реализации её рекомендаций, контроль за соблюдением прав работников	41
Контроль создания и функционирования системы управления охраной труда	44
Контроль работы по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, учёта и расследования несчастных случаев	45
Контроль рассмотрения представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки	50
Формы и методы работы профсоюзных работников и профсоюзного актива по обеспечению прав работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены	51
Приложение 1 к Методическим рекомендациям. Варианты оформления мотивированного предложения ПК о проведении внеплановой СОУТ	54

## **Сокращения и аббревиатуры:**

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации;

НПА - нормативно-правовой акт;

РВ и ВО - рабочее время и время отдыха;

ППО - первичная профсоюзная организация;

ПК - комитет профсоюза;

ПВТР – правила внутреннего трудового распорядка;

КД – Коллективный договор;

ЛНА – локальный нормативный акт.

## **Контроль обеспечения прав работников на безопасный труд – цель и задача Профсоюза**

Обязанности по обеспечению безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, обеспечению бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей возложены на работодателя (статья 22 ТК РФ).

Одной из основных задач Профсоюза является контроль обеспечения работодателями здоровых и безопасных условий труда (статья 4 Устава Профсоюза). На решение этой задачи должны быть направлены усилия первичной профсоюзной организации (статья 27 Устава Профсоюза) и её профсоюзного комитета, поскольку именно профсоюзный комитет организует работу первичной организации Профсоюза, а единоличным исполнительным органом первичной профсоюзной организации, является её председатель (статьи 30, 31 Устава профсоюза).

Всегда ли нужен контроль Профсоюза? Например, работодатель не только обеспечил безопасные условия труда и поддерживает высокий уровень охраны труда, но и создал более благоприятные, по сравнению с государственными нормативами, санитарно-бытовые условия, выполняет все обязательства по коллективному договору. Может не надо контролировать?

**Надо!** Потому что даже безупречное исполнение обязательств работодателя должно быть документировано в системе управления охраной труда в форме административно-общественного контроля (ст.218 ТК РФ, разделы 7 и 9 национального стандарта ГОСТ Р 12.0.007-2009), а там, где не всё идеально, профсоюзный контроль ещё более необходим.

Следует отметить, что профсоюзный контроль, это не обязанность, а право Профсоюза (статья 370 ТК РФ). Это право контроля корреспондируется с Уставом Профсоюза (статьи 3 и 4), причём, по вопросам обеспечения здоровых и безопасных условий труда контроль осуществляется независимо от уровня профсоюзного членства, так как эти права являются коллективными.

Право контроля должно использоваться Профсоюзом систематически, как минимум, по трём причинам:

- только в результате проведения процедур контроля можно установить, действительно ли всё обеспечено, или есть недостатки, подлежащие устранению;

- работники в одиночку не могут в полной мере отстаивать свои права, а объединившись в Профсоюз, они вправе рассчитывать на квалифицированную помощь и контрольные функции ПК по всем вопросам социально-трудовых отношений с работодателем;

- круг вопросов, подлежащих контролю, настолько значителен и всеобъемлющ, что требуется планирование их проведения, как в первичной организации Профсоюза, так и на уровне территориальной, региональной организаций и Профсоюза в целом.

Фактически в интересах работников, членов профсоюза, работает вся вертикаль Профсоюза, от ЦК и комитета региональной организации, до первичной организации Профсоюза.

**Основные направления работы по обеспечению прав работников на безопасный труд, подлежащие контролю Профсоюза.**

**Профсоюзные комитеты организуют и осуществляют контроль:**

- полноты документирования в коллективном договоре, соглашениях, других локальных нормативных актах, трудовых договорах работников всех полагающихся им гарантий и компенсаций, в соответствии с законодательством РФ и Саратовской области;

- фактического исполнения обязательств работодателя по коллективному договору и соглашениям;

- соблюдения режимов труда и отдыха работников;

- информирования работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ; контроль проведения инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

- соответствия требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте;

- соответствия фактически выполняемой работником работы содержанию его трудовой функции, обусловленной трудовым договором;

- санитарно-бытового обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- фактического обеспечения средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;

- выдачи работникам бесплатно молока или других равноценных пищевых продуктов, кисломолочной продукции и пектинов, либо замене их компенсационной выплатой

- участие в работе по проведению специальной оценки условий труда и реализации её рекомендаций, контроль за соблюдением прав работников;

- создания и функционирования системы управления охраной труда;

- работы по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, учёта и расследования несчастных случаев;

- рассмотрения представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ и иными федеральными законами сроки.

Особенности работы в той или иной организации могут выявить актуальность и других вопросов по обеспечению прав работников на безопасный труд, подлежащих контролю Профсоюза.

## **Учреждение, организация здравоохранения – центр работы по обеспечению прав работников на безопасный труд**

Труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, является конституционным правом граждан Российской Федерации (статья 37 Конституции РФ).

Направления государственной политики в области охраны труда, в том числе, обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников, определены в Трудовом Кодексе РФ (далее ТК РФ) и обеспечиваются согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда (статья 210 ТК РФ).

Граждане Российской Федерации реализует право на труд путём вступления в трудовые отношения с работодателем.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя и подробно изложены в статье 212 ТК РФ, а правом на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений наделены Профессиональные союзы (статья 370 ТК РФ).

Таким образом, организация, учреждение здравоохранения является центром работы по обеспечению прав работников на безопасный труд, а центром работы по контролю обеспечения прав работников на безопасный труд, соответственно, является первичная организация Профсоюза.

## **Комитет первичной организации Профсоюза – организатор контроля обеспечения прав работников на безопасный труд**

Как хорошо быть контролёром! Только это позже будет легче исполнять предоставленные законодательством РФ права контроля, а сначала надо хорошо поработать и создать (или усовершенствовать имеющуюся) базу локальных нормативных актов организации по всем разделам взаимодействия первичной организации Профсоюза и администрации работодателя.

Плодотворной работе в этом направлении будут способствовать правильно выстроенные социально-партнёрские отношения администрации и представительного органа работников, уход от доминирования любой стороны, признание сторонами паритетного участия в нормотворческой работе.

Лучшим способом достижения согласия является диалог, основанный на аргументах каждой из сторон. Иногда же, руководство организации использует административный ресурс, применяя принцип «начальник всегда прав», поэтому профсоюзная сторона должна всегда оперировать ссылками на соответствующие статьи закона, пункты нормативно-правовых документов федерального и регионального уровней и уметь отстаивать свою позицию. Для этого профсоюзным работникам и активистам надо «ВСЁ знать», постоянно повышать свою правовую грамотность.

Первичная организация Профсоюза для исполнения контрольных функций в сфере безопасности труда использует институт уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Избрание и организация работы уполномоченных по охране труда являются не только уставной обязанностью профсоюзного комитета (статья 30, пункт 1.8 Устава Профсоюза), но и законодательной нормой (статья 370 ТК РФ, части 6 и 8).

В большинстве учреждений, организаций главной особенностью исполнения контрольных функций комитетом первичной организации Профсоюза по обеспечению прав работников на безопасный труд является работа профсоюзного актива на не освобождённой от основной работы основе, поэтому комплексно и сразу весь объём не охватить. Рассмотрим выполнение контрольных функций профсоюзного актива по отдельным направлениям обеспечения прав работников на безопасный труд.

**Контроль полноты документирования в коллективном договоре, соглашениях, других локальных нормативных актах, трудовых договорах работников всех полагающихся им гарантий и компенсаций, в соответствии с законодательством.**

Коллективный договор (КД), отраслевые и другие соглашения, ЛНА работодателя, трудовые договоры, аккумулируют конкретные условия, гарантии, компенсации и обязательства договорившихся сторон в объёме, не ниже установленных законодательством, а при финансовой возможности и выше. Указанные срочные и бессрочные документы подлежат регулярным, по мере необходимости, изменениям в установленном для них порядке. Это каждодневный кропотливый труд и администрации учреждения, и комитета ППО.

Раздел КД «Охрана труда и здоровья работников» содержит взаимные обязательства администрации и профсоюзного комитета: по реализации Отраслевого соглашения, по взаимодействию при организации административно-общественного контроля, по совместным действиям в сфере охраны труда и другие. Основным же содержанием этого раздела, как правило, являются **обязательства работодателя:**

- о создании системы управления охраной труда и участия в ней представителей работников; о проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда; о проведении «Дней охраны труда» и других форм организации работы по охране труда;

- о создании и работе кабинета по охране труда в учреждении и уголков в структурных подразделениях, об информационной работе по охране труда;

- о создании и функционировании комиссии по охране труда, её финансировании за счёт средств фонда охраны труда организации, выделении помещений, средств связи, обучении членов комиссии, определении времени работы комиссии, сохранении среднего заработка членам комиссии, чья работа в комиссии не может быть выполнена без освобождения от основной работы;

- об организации работы уполномоченных лиц по охране труда, их материальном и финансовом обеспечении, гарантиях их деятельности; о проведении ежегодно смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза» и «Лучшее структурное подразделение по охране труда» организации;

- о финансировании охраны труда в объёме плана ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;

- об обеспечении средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;

- о выдаче работникам бесплатно молока или других равноценных пищевых продуктов, кисломолочной продукции и пектинов, либо замене их компенсационной выплатой;

- о проведении работникам за счёт средств работодателя медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, если они являются условием допуска к работе по должности.

В коллективном договоре в разделе «Рабочее время и время отдыха» должны быть определены основные положения по продолжительности и режимам использования рабочего времени, порядку чередования времени работы и времени отдыха работников, либо даётся отсылка к ПВТР, которыми устанавливаются общие правила трудового распорядка для организации и может быть конкретизация для некоторых структурных подразделений.

Право работников на отдых (статьи 21, 107 ТК РФ) должно быть отражено в коллективном договоре с детализацией в ПВТР.

Одним из нормируемых параметров является продолжительность рабочего времени (ежедневная или еженедельная) по категориям работников.

В учреждениях здравоохранения действует несколько оснований для определения продолжительности рабочего времени: ТК РФ (статьи 91-96, 350,333), Федеральные законы № 181-ФЗ от 24.11.1995г., № 77-ФЗ от 18.06.2001г., №38-ФЗ от 30.3.1995 г. и другие, постановления Правительства РФ (№101 от 14.2.2003г. и другие), рекомендации по результатам аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда. Поэтому в КД, как правило, декларируется право работников на нормальную или сокращённую

продолжительность рабочего времени, а конкретная продолжительность рабочего времени для определённых групп работников, или в зависимости от занимаемой должности, определяется в соответствующем приложении к КД.

Другим нормируемым параметром является время отдыха работников: перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых (в том числе: между периодами работы 12 или 24 часа не менее двойной продолжительности времени, отработанного накануне), продолжительность еженедельного отдыха (не менее 42 часов, статья 110 ТК РФ), отпуска (виды и их продолжительность).

В тексте КД желательно указать виды отпусков, предоставляемых работникам, а конкретизировать - в приложениях к коллективному договору:

- перечне должностей с указанием конкретного количества календарных дней предоставляемого дополнительного отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях;

- перечне должностей, при работе на которых устанавливается режим ненормированного рабочего дня, с указанием продолжительности дополнительного отпуска;

- другие перечни (при необходимости).

Многообразие вариантов продолжительности рабочего времени в сочетании с временем отдыха работников формирует большой блок параметров, регламентируемых в ПВТР, причём могут быть определены не только режимы работы учреждения и структурных подразделений, но и режимы использования рабочего времени по категориям работников, порядок чередования времени работы и времени отдыха работников.

Наиболее часто встречающимся в КД и ПВТР недостатком является запись: «Больница работает по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями в субботу и воскресенье». Неужели в пятницу выписывают всех больных, а в понедельник госпитализируют новых? Статья 100 ТК РФ чётко определяет, что режимы труда и отдыха определяются для **работников**. А больница уж точно работает в непрерывном режиме.

ПК должен анализировать, все ли гарантии и компенсации работников определены в ЛНА, и предлагать администрации свои варианты их документирования.

## **Контроль фактического исполнения обязательств работодателя по коллективному договору и соглашениям**

Один экземпляр коллективного договора учреждения и других ЛНА всегда имеется в профсоюзном комитете, как стороне-подписанте. Планирование и проведение контрольных проверок выполнения обязательств работодателя по коллективному договору должны быть главным содержанием работы профсоюзного комитета, поэтому ПК должен планировать проверки по времени проведения, добиваясь полного охвата в течение года. Как правило, профсоюзные комитеты проводят тематические проверки по своему плану, а также - по рекомендациям ЦК Профсоюза и комитета областной организации профсоюза. Кроме этого, контроль должен проводиться при наличии обращений членов профсоюза.

Например, при проверке обязательства работодателя по бесплатной выдаче молока работникам, необходимо установить соблюдение норм и условий выдачи в соответствии с приказом МЗ и СР РФ от 16.02.2009 года № 45н в редакции приказа № 245н, а именно:

- выдаются ли работникам, контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов (рентгенкабинеты), вместо молока кисломолочные продукты, плюс 2 грамма пектинов в составе желе, джемов, мармеладов или соковой продукции из фруктов 300мл;
- производится ли употребление молока работниками в буфетах, столовых или специально оборудованных помещениях;
- организовано ли употребление соковой продукции перед началом работы, а молока (кисломолочной продукции) в середине работы;
- имеются ли письменные заявления работников на замену выдачи молока компенсационной выплатой (именно заявление работника, а не согласие, оформленное на списке, перечне и т.п.);
- удовлетворены ли письменные заявления работников, пожелавших вернуть натуральную выдачу молока вместо денежной компенсации;
- не допускается ли замена молока неравноценными продуктами (сметаной, яйцами, сливочным маслом и другими);
- не допускается ли выдача продуктов за несколько смен?

И это только по выдаче молока! Профсоюзные комитеты обязаны с такой детализацией и глубиной подготовки организовывать проверки фактического исполнения обязательств работодателя по коллективному договору и соглашениям и по другим обязательствам:

- выдача средств индивидуальной защиты, обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами, предметами санитарной гигиены;

- соблюдение режимов труда и отдыха, графиков отпусков;

- выполнение плана ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков и соответствие плана за прошедший год отчётным показателям по затратам в годовом статистическом отчёте № 7-травматизм;

- выполнение других обязательств.

Для выполнения таких контрольных функций профсоюзные комитеты должны иметь в своём составе и среди профсоюзного актива работников, обладающих необходимыми знаниями. Привлечение широкого круга работников-специалистов к контрольным функциям Профсоюза не только форма работы профсоюзного комитета, но и работодателя, который «должен обеспечивать создание, формирование и эффективное функционирование комитета (комиссии) по охране труда и признание представителей работников по охране труда в соответствии с национальными законами и практикой» (Пункт 4.2.4. ГОСТ 12.0.230-2007).

Контрольные функции профсоюзного комитета не должны ограничиваться констатацией «выполняется – не выполняется». Необходимо установить, почему так произошло и что надо сделать, чтобы обязательства по КД безусловно выполнялись, так как их неисполнение является административно наказуемым нарушением законодательства об охране труда.

Обязательства работодателя по созданию и работе кабинета по охране труда в учреждении и уголков в структурных подразделениях, по информационной работе по охране труда, выдаче молока, обеспечении СИЗ, по обучению работников по охране труда и других мероприятиях, предполагающих финансовые затраты должны корреспондироваться с Соглашением по охране труда и (или) Планом ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и

снижению уровней профессиональных рисков, где предусматривается соответствующий объём финансирования.

Встречаются случаи, когда отдельные обязательства работодателя в сфере охраны труда не выполняются с оправданием: «нет денег».

Особо подчеркну, на охрану труда не может «не хватать денег», поскольку эти затраты являются первичными.

Во-первых: обеспечение охраны труда является условием деятельности учреждения, без этого учреждение просто не получит лицензию на осуществление медицинской деятельности, так как наличие зданий, помещений, оборудования и медицинской техники, необходимых для выполнения работ (услуг), **соответствующих установленным к ним требованиям**, наличие специалистов, необходимых для выполнения работ (услуг), имеющих соответствующее образование, обеспечение повышения квалификации работников, **соблюдение санитарных правил**, обеспечение контроля качества выполняемых работ, и другие, являются основными условиями осуществления медицинской деятельности, а несоблюдение лицензионных требований приведёт к её лишению.

Во-вторых: затраты на охрану труда первичны ещё и по времени их расходования. Вначале работодатель обязан обеспечить безопасное производство работ, оказание услуг, обеспечить средствами индивидуальной и коллективной защиты, выдать молоко или лечебно-профилактическое питание, кому положено по нормативам, обеспечить бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, выполнить другие обязательства по охране труда. И это – ежедневно. И только в конце некоего учётного периода, когда «специалисты посчитали и прослезились», выяснилось, что заработанных средств меньше чем хотелось бы, и на что-то не хватает. Только на охрану труда уже израсходовано и без этого не может осуществляться медицинская деятельность, следовательно, «не хватает» на что-то другое.

ПК должны выявлять случаи не выполнения обязательств работодателя перед работниками, определённых в КД и других ЛНА, независимо от причин, добиваться их безусловного исполнения, а работодатель должен помнить об административной ответственности за их неисполнение.

## **Контроль соблюдения режимов труда и отдыха работников**

Заключая трудовой договор, каждый работник обязуется исполнить работу по своей трудовой функции в пределах определённого **рабочего времени: 40, 39, 36, 35, 33, 30 часов в неделю** и другие, в зависимости от должности, класса условий труда по результатам специальной оценки, других условий (возраст до 18 лет, работа в сельской местности, работа по определённым должностям и других).

**Режимы труда** – совсем другое: это - **чередование РВ и ВО в пределах нормы.**

Контроль соблюдения режимов труда и отдыха работников Профсоюзом может проводиться по темам:

- привлечение работников к работе сверх нормы рабочего времени;
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни;
- планирование и использование ежегодного оплачиваемого отпуска;
- соблюдение режимов труда и отдыха и другие.

Основные параметры рабочего времени и времени отдыха определяются в ЛНА работодателя с учётом мнения или по согласованию с ПК, поэтому профсоюзный актив должен обладать знанием нормативной базы по этим вопросам.

Профсоюзный комитет не только контролирует соотношение времени работы и времени отдыха работников в плановом порядке, но и проводит проверки по жалобам работников по этим вопросам.

Расчётная норма рабочего времени на различные календарные периоды (дневная, недельная, месячная, годовая), в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю приводится в производственном календаре, который публикуется на сайте <http://sarprofzdrav.ru/> в разделе «Профсоюз - работнику» в рубрике «Рабочее время и время отдыха».

Привлечение работников к работе **сверх нормы рабочего времени** проверяется по отчётным документам - табелям учёта использования рабочего времени.

Работникам, работающим на условиях ненормированного рабочего дня, работа сверх нормы рабочего времени учитывается (статья 91 ТК РФ), но не оплачивается, так как переработка компенсируется предоставлением дополнительного отпуска. Все другие случаи привлечения работника к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени являются сверхурочной работой (статья 97 ТК РФ).

Сверхурочная работа (статья 99 ТК РФ) является крайней мерой и имеет много ограничений, соблюдение которых должен контролировать профсоюзный комитет:

- продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год;

- инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы;

- без согласия работника работодатель может привлечь его к сверхурочной работе только в случаях, связанных с аварией, катастрофой или стихийным бедствием, либо устранением их последствий; для работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем жизнеобеспечения; в условиях чрезвычайного или военного положения;

- при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва – привлечение к сверхурочной работе производится только с письменного согласия работника (а может и не соглашаться);

- для завершения начатой работы, которая по непредвиденным обстоятельствам не могла быть выполнена в течение установленной продолжительности рабочего времени - только с письменного согласия работника (а может и не соглашаться);

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников - только с письменного согласия работника (а может и не соглашаться);

- другие случаи привлечения работников к сверхурочной работе, даже с его согласия, - недопустимы! Закон (статья 99 ТК РФ) не разрешает!

В некоторых организациях применяется метод маскировки сверхурочной работы внутренним совместительством с оплатой за фактически проработанное время, при этом трудовой договор не оформляется. ПК должны разоблачать такие факты, так как при этом работник лишается права на отдых и получает однократную оплату, вместо полуторной или двойной при сверхурочной работе.

Отличительными признаками работы по совместительству являются:

- наличие вакантной должности, по которой оформляется работа по совместительству;
- наличие оформленного с работником, в установленном порядке, другого (кроме основного) трудового договора на работу по совместительству.

В соответствии с разделом III ТК РФ, только трудовой договор является документальным подтверждением трудовых отношений работодателя и работника. Необходимо выявлять упрощённые формы оформления трудовых отношений, встречающиеся в некоторых организациях, когда на заявлении работника «прошу разрешить ... за отсутствующего работника...» ставится резолюция руководителя «Разрешаю!», и всё. Ни срока действия, ни оклада, ни гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях, ни права на оплачиваемый отпуск и т.п.

ПК должны выявлять такие нарушения и требовать от администрации соблюдения законодательства по оформлению трудовых отношений, либо признать работу сверхурочной с соответствующей оплатой.

При работе по совместительству, в таблице учёта использования рабочего времени рабочее время проставляется по другой должности (по которой оформлен другой трудовой договор), даже если она одноимённая и аналогичная, но не «второй строкой» в основной должности. По каждой должности имеется своя норма рабочего времени и превышение этой нормы является сверхурочной работой, независимо от того, на сколько строк её разделили.

Профсоюзный контроль должен выявлять случаи превышения нормы в таблице учёта использования рабочего времени, а именно: превышение нормы рабочего времени по одной должности однозначно является сверхурочной работой, которая оплачивается в повышенном размере.

Иногда представители администрации поясняют, что работники сами хотят больше работать, в смысле «заработать». Только в соответствии с ТК РФ сверхурочная работа стоит дороже, необходимо оформить и оплатить правильно.

**Привлечение к работе в выходные и праздничные дни** запрещено, за исключением случаев, предусмотренных статьёй 113 ТК РФ. В режиме работы организации могут быть выходные дни, может не быть выходных дней, а для работника выходные дни являются видом еженедельного непрерывного отдыха (статья 107 ТК РФ) и привлечение к работе в их выходной день нарушает право работника на отдых.

**Праздничные дни** - фиксированные даты, определённые статьёй 112 ТК РФ и ещё один праздничный день на территории Саратовской области определён Законом Саратовской области от 22 марта 2012 года № 26-ЗСО - Радоница, день особого поминовения усопших.

В праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (оказание медицинских услуг в круглосуточном или ежедневном режиме). Эта работа планируется в пределах установленной для работников продолжительности рабочего времени. Для работников, не работающих в непрерывном режиме, работа в праздничные дни запрещена (статья 113 ТК РФ).

А кто же будет работать в праздник? Только те работники, для которых праздничный день, в соответствии с графиком работы является рабочим днём, а также совместители, если им определена работа в вечернее и ночное время, а также в любые дни, в пределах их нормы рабочего времени, которые для них будут рабочими, в соответствии с их трудовым договором.

Для контроля соблюдения законодательства по привлечению работников к работе **в выходные дни**, необходимо определиться - какие дни являются выходными. Статья 111 ТК РФ чётко определяет, что выходные дни определяются для работников (а не для организации). Общим выходным днём является воскресенье.

Порядок предоставления выходных дней для работников устанавливаются ПВТР, они могут быть фиксированными или предоставляться по графику работы в различные дни недели.

Фиксированные выходные дни могут устанавливаться, например, для администрации больницы (кадры, бухгалтерия, организационно-

методические, профилактические подразделения) - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, или (например, для фельдшерско-акушерских пунктов) - шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём в воскресенье. В таких подразделениях учёт использования рабочего времени (табелирование) ведётся за каждый рабочий день.

В стационарных подразделениях с круглосуточным пребыванием больных, в других подразделениях (пищеблок, котельная и т.п.), где перерыв в работе не допускается, вводится суммированный месячный учёт рабочего времени (или иной период, в соответствии с ТК РФ), а чередование рабочего времени и времени отдыха планируется графиком работы (статья 104 ТК РФ). Этот режим не является сменной работой, в здравоохранении нет сменной работы, есть работа по графику. ТК РФ не определяет порядок составления и согласований графиков работы, но устанавливает введение суммированного учёта рабочего времени Правилами внутреннего трудового распорядка. Логично там же, в ПВТР, определить утверждение графиков работы руководителем подразделения по согласованию с профсоюзным комитетом и доведение их до сведения работников не позднее 2-х недель (или другого периода) до начала планируемого периода.

Рекомендуем дополнительно использовать Методические рекомендации по особенностям планирования и использования рабочего времени в организациях, осуществляющих медицинскую деятельность, опубликованные на сайте <http://sarprofzdrav.ru/> обкома профсоюза.

Контрольные функции профсоюзного комитета по планированию и использованию рабочего времени работников должны не допустить нарушения прав работников, а именно:

- предоставление работнику ежедневного отдыха не менее двойной продолжительности отработанного накануне периода (предусмотрено Отраслевым соглашением);

- соблюдение еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (статья 110 ТК РФ);

- соблюдение продолжительности рабочего времени, в соответствии с установленной нормой для каждой должности и работника;

- работа в выходной (для работника) день не планируется в графике работы, а привлечение к работе в выходной (для работника) день

производится только с соблюдением описанных выше оснований и соблюдением требований статьи 113 ТК РФ.

- работа в праздничный день компенсируется соответствующей оплатой (статья 153 ТК РФ), а по желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

- равномерное (справедливое) чередование в графике работы рабочего времени и времени отдыха работников по одноимённым должностям;

- для привлечения работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день (статья 113 ТК РФ) оформляется письменное распоряжение работодателя с обоснованием.

ПК должен также защищать право на еженедельный отдых работников, которых администрация иногда принуждает выходить на работу в их выходной день, объясняя, что им установлен режим ненормированного рабочего дня, и он компенсируется дополнительным отпуском. Следует знать, что режим ненормированного рабочего дня распространяется именно на рабочий день, в который эпизодически по распоряжению работодателя работник привлекается к выполнению своих трудовых функций, за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени, а в выходной (праздничный) день работа запрещена, за исключением случаев, определённых статьёй 113 ТК РФ. Второй аспект встречающихся нарушений законодательства - в режиме ненормированного рабочего дня работник должен привлекаться именно к выполнению своих трудовых функций, а не к «дежурству» и другим фантазиям.

**Ежегодный оплачиваемый отпуск.** Основной планирующий документ - график отпусков на очередной календарный год, должен быть утверждён работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ), с предварительной процедурой учёта мнения выборного органа профсоюзной организации. Профсоюзному комитету статьёй 372 ТК РФ предоставлено 5 рабочих дней для изучения проекта документа и письменного оформления своего согласия, либо предложений по совершенствованию документа.

Предложения профсоюзного комитета по совершенствованию графика отпусков могут содержать требования по устранению следующих недостатков:

- планирование разделения отпуска на части без согласия работника (роспись работника об ознакомлении не является согласием), статья 125 ТК РФ;

- отказ от планирования отпуска в удобное время для работников, имеющих такое право;

- планирование отдельно основного и дополнительных отпусков, статья 120 ТК РФ;

- другие недостатки, основанные на жалобах и обращениях членов профсоюза.

Неиспользованный работником по уважительной причине в предыдущем году ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть должны быть спланированы к предоставлению в планируемом году.

При несогласии с предложениями профсоюзного комитета по совершенствованию графика отпусков, работодатель обязан в течение 3-х дней провести дополнительные консультации с целью достижения взаимоприемлемого решения, а при не достижении согласия - оформляется протокол разногласий и выполняются последующие процедуры, в соответствии со статьёй 372 ТК РФ. Фактически, чтобы соблюсти все процедуры, определённые статьёй 372 ТК РФ, администрация учреждения должна уже в первой пятидневке декабря направить в профсоюзный комитет проект графика отпусков на предстоящий год с обоснованием (или пояснительной запиской).

Даже правильно исполненный график отпусков, не гарантирует правильность использования права работника на отпуск. Поэтому профсоюзный комитет регулярно контролирует использование работниками права на отпуск, как по обращениям членов профсоюза, так и по своему плану. Основные нарушения, подлежащие контролю в течение календарного года:

- предупреждение работника о времени начала отпуска, не позднее чем за 2 недели, под роспись (статья 123 ТК РФ);

- несвоевременная оплата отпуска, не позднее 3-х дней до его начала (статья 136 ТК РФ);

- несоблюдение графика отпусков, обязательного как для работодателя, так и для работника (статья 123 ТК РФ);

- неверное исчисление стажа работы, дающего право на отпуск (статья 121 ТК РФ), конфликтные ситуации при определении продолжительности отпуска;

- другие ситуации - отзыв из отпуска работников, занятых на работах с вредными условиями труда и других (статья 125 ТК РФ), замена части отпуска денежной компенсацией, продление и перенос отпуска.

В отличие от **ежегодного оплачиваемого отпуска**, отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться работникам по основаниям статьи 128 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника.

## **Контроль информирования работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты**

Каждый работник имеет право на получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (статья 219 ТК РФ).

Информирование работников об условиях и охране труда начинается с момента оформления трудовых отношений и непрерывно проводится в течение всей трудовой деятельности.

Профсоюз, как общественная организация, ведёт определённую информационную и агитационную работу, в соответствии со статьёй 5 Устава Профсоюза, используя свои возможности, формы и методы работы.

В соответствии с законодательством, информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых работникам гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, обязан **Работодатель.**

Выполнение обязанности работодателя по информированию работников также подлежит профсоюзному контролю. Комитет ППО должен выявлять и добиваться устранения нарушений прав работников на информацию в сфере охраны труда, а именно:

- информирование при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к ТД) об условиях и охране труда на рабочем месте, о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и опасными условиями труда, о средствах индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средствах; органы и место информирования – отдел кадров, кабинет по охране труда; кроме этого может использоваться наглядная информация в структурном подразделении и на рабочем месте;

- регулярность и качество обучения по охране труда и инструктирования по мерам безопасности; место – кабинет по охране труда, уголки по охране труда в подразделениях, рабочее место работника;

- информирование при изменении условий труда: реконструкция, изменение технологии, замена оборудования; место – в структурном подразделении;

- информирование об условиях труда и вредных (опасных) производственных факторах в ходе проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте, а информация о результатах СОУТ - под роспись в карте СОУТ в срок не позднее, чем 30 календарных дней со дня утверждения отчёта о СОУТ;

- информирование об опасностях и вредностях на рабочих местах и территории организации: схемы размещения объектов, схемы движения по территории, предупреждающие знаки и указатели переходов, лестниц, разметка территории и парковочных мест, знаки радиационной опасности (лазерной, электро- и других), указатели путей эвакуации, основных и запасных выходов, планы эвакуации и другие; место – всюду в учреждении;

- наличие и использование наглядной информации в кабинете по охране труда, в уголках по охране труда в структурных подразделениях, на информационных стендах работодателя и профсоюзного комитета, а также на официальном сайте учреждения.

Председатель поручает членам ПК, уполномоченным по охране труда оценить применение в организации перечисленных выше и других способов информирования работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых работникам гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, в соответствии с законодательством, предлагает рассмотреть состояние этой работы на заседании ПК, где вырабатываются предложения администрации по совершенствованию работы. По мере необходимости можно возвращаться к этой работе в целом, или её отдельным фрагментам.

## **Контроль обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ; контроль проведения инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда**

Все работники, в том числе руководители организаций, обязаны проходить обучение по охране труда, а также проверку знания требований охраны труда в установленном порядке.

В организациях, осуществляющих медицинскую деятельность, выполняются работы повышенной опасности: работы с источниками ионизирующих излучений, с сильнодействующими ядовитыми веществами, эксплуатация автотранспорта, грузоподъемных механизмов, лифтов, автоклавов, прачечных, пищеблоков, котельных, кислородного оборудования и другие работы повышенной опасности. Перечень работ с повышенной опасностью, согласованный с профсоюзным комитетом должен быть в каждой организации, а работающие на этих рабочих местах работники подлежат периодическому обучению за счет средств работодателя и ежегодной проверке знаний требований охраны труда и практических навыков работы.

Работающие на работах с вредными и (или) опасными условиями труда при приёме (переводе) на работу подлежат обучению безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а в процессе работы – периодическому обучению по охране труда.

Работники рабочих профессий не реже одного раза в год должны быть обучены оказанию первой помощи пострадавшим, а вновь принимаемые на работу проходят обучение не позднее одного месяца после приема на работу.

Также, большинство работников подлежат инструктированию по мерам безопасности на рабочем месте не реже одного раза в шесть месяцев.

Профсоюзный контроль обязанностей работодателя по обучению работников целесообразно осуществлять в структурных подразделениях, непосредственно на рабочих местах, как правило, **в составе комиссии по охране труда.**

В структурном подразделении (по графику) проверяется:

- наличие удостоверения об обучении по охране труда у руководителя подразделения (срок действия - 3 года);

- на работах с повышенной опасностью наличие у работающих удостоверения об обучении (копия) проверяется на рабочем месте. Кроме этого должно быть удостоверение, выдаваемое комиссией работодателя о ежегодной проверке знаний требований охраны труда и практических навыков работы;

- журнал регистрации инструктажа на рабочем месте;

- комплект действующих в данном подразделении инструкций по мерам безопасности для работников подразделения и на отдельные виды работ, а также перечень этих инструкций.

Отсутствие удостоверения об обучении по охране труда у руководителя подразделения свидетельствует о его некомпетентности по руководству коллективом подчинённых работников. Руководителю организации здравоохранения по этому факту вносится предложение – обеспечить в месячный срок обучение должностного лица, а в случае неисполнения – рассмотреть вопрос о соответствии его занимаемой должности и отстранении от работы, в соответствии со статьёй 76 ТК РФ. Аналогичные действия должны быть произведены и в отношении других руководителей и специалистов организации, обязанных проходить обучение, в соответствии со статьёй 225 ТК РФ.

Для работающих на работах с повышенной опасностью, наличие удостоверения об обучении является условием работы по должности, а своевременное дополнительное профессиональное обучение работника является обязанностью работодателя (часть 4 статьи 196 ТК РФ).

**Важно!** На работах с повышенной опасностью удостоверение об обучении должно быть предъявлено работником на рабочем месте.

Инструктирование по мерам безопасности является важным фактором профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний, поэтому администрация должна обеспечить высокое качество его проведения и отсутствие признаков формализма, а профсоюзный комитет – контроль.

В журнале регистрации инструктажа на рабочем месте записи для каждого инструктируемого работника должны быть датированы, внесены в

журнал в хронологическом порядке, фамилия, имя и отчество не должны заменяться инициалами, в графе «вид инструктажа» желательно добавить номера инструкций, по которым проведён инструктаж, указывается и фамилия, и должность инструктирующего.

Инструктирование проводит руководитель подразделения (руководитель работ) именно на рабочем месте тех категорий работников, которых инструктирует (а не в конференц-зале или ордinatorской), после инструктажа и подписей инструктирующего и инструктируемого, инструктор проверяет персонально по каждому инструктируемому степень усвоения теоретических знаний и практических навыков работы и отмечает в журнале допуск его к самостоятельной работе, а в случае отрицательной оценки усвоения инструктажа – допускает к работе под контролем другого работника и назначает день повторного инструктажа.

Отсутствие подписей некоторых инструктируемых в журнале регистрации инструктажа свидетельствует о подмене реального инструктирования работников сбором подписей об этом. Запись об инструктаже в день, когда работник не был на работе (болезнь, командировка, выходной) также свидетельствует об отсутствии инструктажа.

В журнале инструктажа необходимо обратить внимание на культуру ведения записей и обязательность следующих атрибутов:

- запись о проведённой стажировке на рабочем месте для вновь принимаемых (переводимых) на работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- запись о допуске к работе для всех категорий инструктируемых;
- запись об обучении оказанию первой помощи пострадавшим работников рабочих профессий – не реже одного раза в год (можно совместить с инструктажем на рабочем месте)

Журнал учёта инструктажей на рабочем месте ведётся до использования всех страниц, после чего заводится том II журнала, а законченный ведением журнал хранится в течение 10 лет в архиве учреждения (приказ Минкультуры России от 25 августа 2010 года №558 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения», позиция 626).

## **Контроль разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ**

Постановлением Минтруда и Соцразвития РФ от 17 декабря 2002 года №80 определено, что работодатель обеспечивает разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников с учетом изложенного в письменном виде мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа. Коллективным договором, соглашением может быть предусмотрено принятие инструкций по охране труда по согласованию с представительным органом работников.

В любом случае для оформления мнения в письменном виде необходимо, как минимум, рассмотреть вопрос на заседании ПК. Получив проект документа, председатель ППО должен организовать подготовку и провести заседание ПК в течение пяти рабочих дней (статья 372 ТК РФ). Экспертизу проекта инструкции сделает член ПК, старший уполномоченный по охране труда. Профсоюзный актив должен обладать знаниями по структуре и содержанию программы вводного инструктажа, инструкций по мерам безопасности для инструктажа работников на рабочем месте и других локальных актов работодателя по обучению по охране труда.

Необходимо не допустить возможные недостатки, встречающиеся при подготовке инструкций по охране труда:

- разработчиком инструкции является должностное лицо, не имеющее соответствующих полномочий и подготовки; специалист по охране труда не может быть разработчиком инструкций по мерам безопасности на рабочем месте, он их согласовывает;

- проект инструкции не согласован со службой охраны труда учреждения, заинтересованными специалистами по профилю контроля (главные специалисты: энергетик, эпидемиолог, и т.п.);

- не соблюден формат инструкции по содержанию разделов инструкции по охране труда: общие требования охраны труда; требования охраны труда перед началом работы; требования охраны труда во время работы; требования охраны труда в аварийных ситуациях; требования охраны труда по окончании работы; (это минимум – могут быть дополнительные разделы);

- проект инструкции не адаптирован к конкретным условиям труда на рабочих местах, а именно: перегруженность перечислением правил эксплуатации оборудования, которое не эксплуатируется в данном подразделении, не учтены особенности размещения рабочих мест после реконструкции помещений и другие;

- не отражен порядок приема и передачи рабочего места в случае непрерывного технологического процесса и работы оборудования;

- не достаточно прописаны возможные аварийные ситуации и действия работников;

- не прописан порядок извещения руководителя работ о недостатках, влияющих на безопасность труда, обнаруженных во время работы;

- инструкция не содержит анализа материалов расследования несчастных случаев на производстве, имевших место на этих или аналогичных рабочих местах.

В тексте инструкций по охране труда должен делаться минимум ссылок на какие-либо нормативные правовые акты. В инструкциях не следует применять слова, подчеркивающие особое значение отдельных требований (например, "категорически", "строго", "безусловно" и т.п.), так как все требования инструкции выполняются работниками в равной степени.

Есть несколько вариантов контроля ПК по этому вопросу:

- при посещении подразделения выявлено производство работ, по которым работников не инструктировали и нет инструкции по мерам безопасности. Например: генеральная уборка, замена лампочек персоналом, в чью трудовую функцию это не входит;

- инструктирование работников проводится по инструкции, принятой без учёта мнения ПК;

- отсутствует разработанная инструкция, но руководитель подразделения проводит инструктаж по Типовой инструкции (с пожелтевшей от времени обложкой), утверждённой ещё Минздравом СССР. А ведь инструкция по мерам безопасности на рабочем месте должна быть адаптирована к конкретным условиям данного подразделения и рабочего места, а обновление инструкций производится не реже одного раза в 5 лет.

Спросите руководителя: почему общественность должна выявлять недостатки, которые не замечают штатные работники?

## **Контроль соответствия требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте**

Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, закреплено в ТК РФ (статья 219), с перечислением и описанием конкретных прав, включая право на «отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда...».

Как правило, ПК участвуют в этих контрольных функциях в составе комиссии по охране труда, создаваемой с соответствии со статьёй 218 ТК РФ и Положением о системе управления охраной труда в учреждении.

Комиссия по охране труда учреждения здравоохранения, куда на паритетной основе входят и представители ПК, работает по своему плану. Это даёт возможность профсоюзному активу готовиться к очередным проверкам, изучать состояние условий труда на рабочих местах через уполномоченных по охране труда, чтобы в ходе плановой проверки (рейда) квалифицированно заявить об имеющихся недостатках и выступить с предложениями по их устранению.

Кроме этого, ПК, используя институт уполномоченных лиц по охране труда, может самостоятельно и оперативно проводить проверки и требовать устранения нарушений законодательства об охране труда, особенно, если есть обращения членов профсоюза по устранению имеющихся недостатков.

Наиболее часто встречающиеся недостатки обеспечения охраны труда на рабочих местах:

- инструкции по охране труда должны быть адаптированы к конкретным рабочим местам и видам работ и охватывать все выполняемые работы, где имеется потенциальная угроза жизни и здоровью работников;

- не обеспечена доступность для работников инструкций по охране труда в подразделении;

- не обеспечены бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей: гардероб для личной и рабочей одежды персонала с душем и туалетом, двухсекционными закрывающимися шкафами, обеспечивающими раздельное хранение домашней и рабочей

одежды, комнаты для персонала, в которых должны быть предусмотрены условия для приема пищи и другие;

- работники выполняют работы, не обусловленные трудовым договором и (или) не учтённые в действующих в подразделении инструкциях по мерам безопасности;

- не исправна или не работает приточно-вытяжная вентиляция с механическим побуждением;

- светильники общего освещения помещений, размещённые на потолках, не оборудованы сплошными (закрытыми) рассеивателями;

- следы сырости, плесени, трещины, щели, выбоины, отслоившаяся облицовочная плитка, дефекты напольных покрытий; устранение дефектов должно производиться незамедлительно (п. 11.14.СанПиН 2630-10);

- неисправности защитного заземления, предохранительных клапанов, блокировочных устройств и контрольно-измерительных приборов;

- эксплуатация сосудов, работающих под избыточным давлением, с истёкшими сроками гидравлического испытания, наружного и внутреннего осмотров;

- двери в производственных помещениях открываются не в сторону выхода из помещения;

- при эксплуатации электрооборудования используются переходники и удлинители;

- открыто проложенные заземляющие проводники не защищены от коррозии;

- рабочие места у электроустановок не укомплектованы сертифицированными диэлектрическими коврами;

- контактная площадка для присоединения заземляющего проводника должна быть защищена от коррозии или изготавливаться из антикоррозийного металла и не иметь поверхностной окраски;

- площадь на одно рабочее место менее установленного гигиеническими нормативами, а площадь помещений не соответствует СанПиН 2.1.3.2630-10, СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 и другим;

- строение, где хранятся кислородные баллоны имеет бетонные перекрытия – угроза жизни и здоровью людей, кровля должна быть легкосъёмная;

- медицинские газовые трубопроводы не заземлены в точке ввода в здание, возможно ближе к началу трубопровода, не имеют окраски в цвет безопасности;

- электродвигатели и все движущиеся части машин и механизмов (валы, ремни со шкивами, зубчатые колеса, фрикционные доски, муфты, ролики и пр.) должны быть защищены кожухами и ограждениями;

- пусковые механизмы (кнопки, рубильники и т.д.) для включения электродвигателей машин должны располагаться непосредственно у рабочих мест так, чтобы ими было удобно и безопасно пользоваться и исключалась возможность самопроизвольного включения машины от случайных толчков и ударов;

- вопросы радиационной, лазерной, биологической безопасности, эксплуатация автотранспорта и другие нарушения, с учётом специфики структурного подразделения.

Невозможно, да и нет необходимости, перечислять все возможные недостатки по охране труда, потому что лучше всех их должны знать руководители подразделений и сами работники. Поэтому ПК, в работе по контролю соответствия требований охраны труда на рабочих местах, должен больше опираться на профсоюзный актив. Важным инструментом в этой работе является институт уполномоченных по охране труда.

Уполномоченные по охране труда Профсоюза - это основное и самое массовое звено профсоюзного контроля за охраной труда. Ценность контроля силами уполномоченных по охране труда, в отличие от других форм контроля в том, что он повсеместен и непрерывен. И чем больше работников медицинских организаций будут принимать в нем участие, тем выше его эффективность. Руководство деятельностью уполномоченного осуществляет профсоюзный комитет учреждения, перед которым уполномоченный отчитывается за полугодие и за год работы.

В структурном подразделении уполномоченный по охране труда проводит:

- проведение обследований (проверок) или наблюдений за состоянием условий труда на рабочих местах и подготовка предложений должностным лицам по устранению выявленных нарушений;

- участие в работе комиссий (в качестве представителей работников) по проведению проверок и обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их нормам и правилам по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем,

санитарно-технических устройств и санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников и разработке мероприятий по устранению выявленных недостатков;

- осуществление контроля в структурном подразделении за ходом выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором или соглашением, и доведение до сведения должностных лиц о имеющихся недостатках по выполнению этих мероприятий в указанные договором (соглашением) сроки;

- проведение проверок и обследований медицинского оборудования и аппаратуры, находящейся в структурном подразделении с целью определения их соответствия нормативным требованиям охраны труда, а также эффективности работы вентиляционных установок и систем, обеспечивающих освещение рабочих мест;

- информирование работников структурного подразделения о проводимых мероприятиях по улучшению условий труда на рабочих местах, об отнесении условий труда на рабочих местах по степени вредности и опасности к определенному классу (оптимальному, допустимому, вредному и опасному) на основании проводимой специальной оценки условий труда и проведение разъяснительной работы по вопросам охраны труда;

- информирование работников подразделения, в котором он является уполномоченным, о выявленных нарушениях требований безопасности при проведении работ, о состоянии условий и охраны труда в учреждении (в своих подразделениях).

Как минимум, в структурном подразделении должен быть уголок по охране труда. Также должно быть, определённое руководителем подразделения место, где хранятся доступные для работников инструкции и другие материалы по охране труда.

## **Контроль соответствия фактически выполняемой работником работы содержанию его трудовой функции, обусловленной трудовым договором**

Анализ обращений членов профсоюза свидетельствует об актуальности этой темы профсоюзного контроля именно с позиции охраны труда.

Приведём некоторые вопросы членов профсоюза, относящиеся к другим темам, однако корень решения проблемы находится именно в содержании трудового договора и обеспечении безопасности:

- санитарке хирургического отделения, в связи с «незагруженностью» наделили ещё мыть туалет в общем коридоре (вне отделения);
- на начальника хозяйственного отдела приказом главного врача возложили ответственность за пожарную безопасность районной больницы;
- на главную медицинскую сестру приказом возложили ответственность за исправное состояние и безопасное действие автоклавов в ЦСО;
- как оплатить работу медицинской сестры, которой увеличили объём работы, в связи с болезнью другой медицинской сестры;

Иногда работники не согласны выполнять дополнительную работу, но не могут возразить старшему начальнику, иногда согласны, но не бесплатно, встречаются другие комбинации. Но при всём многообразии вариантов, единственно правильные решения могут быть приняты только в соответствии с законодательством. Статья 60 ТК РФ запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. С этого профсоюзному комитету и следует начинать свою правозащитную функцию.

Поручая работнику другую работу, кроме той, которую он выполняет по своему трудовому договору, работодатель должен предложить заключить с работником другой трудовой договор (по совместительству), либо дополнительное соглашение к действующему трудовому договору, если работа (с согласия работника) будет выполняться в основное рабочее время.

Приказ (распоряжение) работодателя издаётся на основании заключённого трудового договора и его содержание должно соответствовать условиям трудового договора (статья 68 ТК РФ). **Важно!** Во всех случаях работник должен быть обучен выполнению поручаемой работы и проинструктирован по мерам безопасности.

## **Контроль санитарно-бытового обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда**

Статья 223 ТК РФ возлагает на работодателя обслуживание работников по установленным нормам санитарно-бытовыми помещениями, помещениями для приема пищи, комнатами для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки и другими условиями. Конкретные требования к обеспечению санитарно-бытового обслуживания работников здравоохранения определены в санитарных правилах и нормах - СанПиН 2.1.3.2630-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям, осуществляющим медицинскую деятельность», СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к электронно-вычислительным машинам и организации работы», Руководстве Р 2.2.4/2.2.9.2266-07 «Гигиенические требования к условиям труда медицинских работников, выполняющих ультразвуковое исследование» и других.

Профсоюзные комитеты должны требовать создания работодателем нормальных условий работы в учреждении и на рабочих местах работников:

- в каждом лечебно-диагностическом подразделении должны быть: кабинет заведующего, помещение старшей медицинской сестры, помещения персонала;

- в каждом структурном подразделении выделяются комнаты для персонала, в которых должны быть предусмотрены условия для приема пищи (п.15.14.);

- горячее и холодное водоснабжение, канализация должны функционировать круглогодично (п.5.1.), а на случай временного отключения горячего водоснабжения, должны быть оборудованы локальные системы подогрева воды;

- санузлы обеспечиваются туалетной бумагой, средствами для мытья рук;

- здания лечебно-профилактических организаций должны быть оборудованы системами приточно-вытяжной вентиляции с механическим и/или естественным побуждением;

- помещения с постоянным пребыванием пациентов и персонала должны иметь естественное освещение (п.7.1.);

- в помещениях, оборудованных ПЭВМ, проводится ежедневная влажная уборка и систематическое проветривание после каждого часа работы на ПЭВМ, и другие.

## **Контроль фактического обеспечения средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами**

Под средствами индивидуальной защиты (СИЗ) понимаются средства индивидуального пользования, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Невыдача работникам СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств является административно наказуемым нарушением законодательства.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа ППО и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников.

Межотраслевые правила обеспечения работников СИЗ утверждены приказом МЗ и СР РФ от 1 июня 2009 года № 290н. Типовые отраслевые и межотраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (их много) утверждены приказами и постановлениями уполномоченного Правительством РФ федерального органа исполнительной власти (Роструд).

Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств утверждены приказом МЗ и СР РФ от 17 декабря 2010 года № 1122н.

В организациях здравоохранения перечни должностей работников и работ, на которых выдаются СИЗ, смывающие и обезвреживающие средства, оформляются как приложения к КД, или как ЛНА. Особенностью организаций здравоохранения является не только выдача работникам СИЗ, но и выдача санитарно-гигиенической одежды, обуви и предметов личной гигиены, причём, в настоящее время, кроме традиционных предметов гигиены, всё чаще применяются одноразовые средства.

Профсоюзным работникам и активистам необходимо знать, что недостаточно красиво и полно задекларировать в КД и других ЛНА права на обеспечение работников СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами, предметами личной гигиены и обязанности работодателя по их выдаче и организации использования. Ведь на этапе практического исполнения обязанностей работодателя встречаются недоработки, выражающиеся в несвоевременном и некачественном исполнении функций исполнителями.

Выписка из перечня должна быть у каждого руководителя структурного подразделения, так как именно руководитель структурного подразделения, в соответствии с трудовой функцией, обязан обеспечить работников СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами и организовать учёт выдачи по личным карточкам учёта выдачи. Работодатель вправе вести учёт выдачи работникам СИЗ, с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных). Электронная форма учетной карточки должна соответствовать установленной форме личной карточки учета выдачи СИЗ. При этом в электронной форме карточки учета выдачи СИЗ вместо личной подписи работника могут быть указаны номер и дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника.

СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

Санитарно-эпидемиологические требования к организациям, осуществляющим медицинскую деятельность (СанПиН 2.1.3.2630-10) в обязательных требованиях к условиям труда медицинского персонала (пункт 15) определяют:

- перчатки необходимо надевать перед любыми парентеральными манипуляциями у пациента. После снятия перчаток проводят гигиеническую обработку рук;

- персонал обеспечивается СИЗ в необходимом количестве и соответствующих размеров (перчатками, масками, щитками, респираторами, фартуками и пр.) в зависимости от профиля отделения и характера проводимой работы;

- для персонала стационаров предусматривается устройство гардеробных с душем и туалетом; количество шкафов в гардеробных следует принимать равным 100% списочного состава медицинского и технического персонала; гардеробные должны быть обеспечены двухсекционными закрывающимися шкафами, обеспечивающими раздельное хранение домашней и рабочей одежды;

- медицинский персонал должен быть обеспечен комплектами сменной одежды: халатами, шапочками, сменной обувью в соответствии с табелем оснащения, но не менее 3 комплектов спецодежды на одного работающего;

- в оперблоке врачи и другие лица, участвующие в операции, должны работать в стерильных халатах, перчатках и масках. Сменная обувь должна быть из нетканого материала;

- стирка одежды персонала должна осуществляться централизованно и отдельно от белья больных;

- смена одежды в подразделениях хирургического и акушерского профиля осуществляется ежедневно и по мере загрязнения. В учреждениях терапевтического профиля - 2 раза в неделю и по мере загрязнения. Сменная обувь персонала, работающего в помещениях с асептическим режимом, должна быть из нетканого материала, доступного для дезинфекции. Сменная одежда и обувь должны быть предусмотрены также и для медицинского персонала других подразделений, оказывающего консультативную и другую помощь, а также для инженерно-технических работников.

Это не полный перечень требований.

Профсоюзный актив, с учётом конкретных условий организации, используя нормативную документацию работодателя и консультации специалистов должен планировать контрольные функции с широким охватом обеспечения прав работников не только по объёмам обеспечения, но и по качеству предоставляемых средств защиты.

## **Контроль выдачи работникам бесплатно молока или других равноценных пищевых продуктов, кисломолочной продукции и пектинов, либо замене их компенсационной выплатой**

Перечни должностей, при работе на которых работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты или предоставляется лечебно-профилактическое питание, оформляются локальными актами с учётом мнения ПК, либо как приложения к коллективному договору.

Выдача молока полагается не всем работающим во вредных условиях, а только тем, на рабочих местах которых эта выдача рекомендована по результатам АРМ – СОУТ. При оформлении локального акта следует предусматривать именно выдачу молока, даже если уже сложилась практика выплаты денежной компенсации или замены другими равноценными продуктами. Возможность замены прописывается в коллективном договоре и (или) трудовом договоре. При этом каждый работник имеет право в любое время заявить о возврате к натуральной выдаче молока в дни занятости во вредных условиях и администрация обязана выдавать молоко, даже если это будет один заявитель.

Работа ПК по контролю выдачи работникам бесплатно молока или других равноценных пищевых продуктов, кисломолочной продукции и пектинов, либо замене их компенсационной выплатой рассмотрены в настоящих рекомендациях (страница 13), кроме этого актуальные рекомендации по этому вопросу публикуются на сайте <http://sarprofzdrav.ru/> в разделе «Профсоюз - работнику» в рубриках «Повышаем правовую грамотность» или «Охрана труда».

## **Участие в работе по проведению специальной оценки условий труда и реализации её рекомендаций, контроль за соблюдением прав работников.**

Для исполнения обязанностей по организации и проведению СОУТ работодателем **образуется комиссия**. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, и представители выборного органа ППО. Работодатель, соблюдая принципы социального партнёрства (статья 24 ТК РФ) и являясь одной из его сторон, предлагает второй стороне (выборному органу ППО) выдвинуть представителей работников в состав комиссии по проведению СОУТ. Выдвижение кандидатур в состав комиссии по проведению СОУТ производится на заседании комитета ППО, оформляется протоколом, который является основанием для включения работодателем обозначенных в нём кандидатур в состав комиссии по проведению СОУТ от ПК.

Рекомендуем рассматривать на заседании ПК и принимать решение о включении в состав комиссии по проведению СОУТ от работников: председателя ППО, заместителя председателя или члена ПК – ответственного в ПК за работу по охране труда, уполномоченных по охране труда в организации или в структурных подразделениях, других представителей (профгруппоргов), которых ПК сочтёт необходимыми, для представления интересов работников при проведении СОУТ.

**Важно!** ПК, осуществляющие руководство своими представителями, выдвинутыми в состав комиссии по проведению СОУТ, должны использовать право мотивированного особого мнения для отстаивания интересов работников, особенно членов профсоюза.

**Важно!** ПК должны добиваться от администрации обучения членов комиссии по проведению СОУТ. Особенно это актуально в отношении профсоюзного актива, работающего в комиссии по проведению СОУТ. Ведь при равной ответственности с представителями работодателя, работающими в Комиссии, как правило, в соответствии со своей трудовой функцией, представители профсоюзного актива не имеют базовой подготовки по проведению СОУТ и должны быть обучены за счёт средств работодателя.

Обучение членов комиссии по проведению СОУТ может быть организовано непосредственно в организации путём самостоятельного изучения документов и организации консультаций, семинаров с частичным освобождением от работы.

**Важно!** Представители ПК в Комиссии должны контролировать, чтобы в работе по СОУТ не были проигнорированы мнения работников.

Особенная часть работы ПК – внеплановая СОУТ.

ФЗ-426 «О специальной оценке условий труда» (статья 4) определяет, что проведение внеплановой СОУТ является правом работодателя, а статья 17 определяет обязательные случаи её проведения:

- 1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест – в течение 1 года;
- 2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой СОУТ – в течение 6 месяцев;
- 3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, и другие – в течение 1 года;
- 4) изменение состава применяемых материалов и сырья – в течение 6 месяцев;
- 5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты – в течение 6 месяцев;
- 6) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве – в течение 6 месяцев;
- 7) наличие мотивированных предложений выборных органов ППО о проведении внеплановой СОУТ – в течение 6 месяцев.

Профсоюзному активу следует знать, что в случае реорганизации работодателя или изменения наименования рабочего места, не повлекших за собой наступления оснований для проведения внеплановой специальной оценки условий труда, предусмотренных вышеперечисленными пунктами 3 - 5 и 7, внеплановая специальная оценка условий труда может не проводиться. Решение о не проведении внеплановой специальной оценки условий труда должно приниматься комиссией.

ПК контролируют все 7 оснований обязательного проведения внеплановой СОУТ, особенно, если есть обращения членов профсоюза, чьи гарантии и компенсации должны быть улучшены в результате новой СОУТ.

Отдельно следует рассмотреть случаи №6 и №7.

В соответствии с ФЗ-426 (статья 17) несчастные случаи на производстве (за исключением происшедших по вине третьих лиц), являются основанием для внеплановой СОУТ на этом рабочем месте. При этом ПК должны настаивать на этом, если в ходе расследования несчастного случая, выявлены нарушения по обучению, инструктированию, содержанию зданий и сооружений, эксплуатации оборудования, содержанию трудовой функции работника, а также выявлены производственные факторы, которые при очередной СОУТ не были учтены.

**Основаниями для вынесения мотивированного предложения профсоюзного комитета о проведении внеплановой СОУТ являются:**

- не полный учёт вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса на конкретных рабочих местах в ходе проведённой ранее АРМ-СОУТ (отсутствие протоколов оценок и измерений по имеющимся на РМ факторам производственной среды и трудового процесса или неполный их учёт);

- не учтённые ранее особенности проведения СОУТ на рабочих местах отдельных категорий медицинских работников, в соответствии с приказом МТиСЗ РФ от 24.04.2015 г. № 250н (скорая медицинская помощь, отделения реанимации, интенсивной терапии, операционные, неонатологические отделения и другие);

- изменение Методики проведения СОУТ по учёту биологического фактора (приказом Минтруда России от 20.01.2015 г. № 24н пункт 29 и приложение № 9 Методики изложены в новой редакции). Ранее при АРМ-СОУТ биологический фактор на рабочих местах в учреждениях здравоохранения не учитывался;

- другие основания, в связи с изменениями нормативной базы по проведению СОУТ.

Мотивированное предложение профсоюзного комитета о проведении внеплановой СОУТ необходимо оформлять с перечислением конкретных рабочих мест и обоснованием причин проведения. Поскольку работник (несколько работников, работающих на одном рабочем месте) является носителем индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, то в соответствии со статьёй 3 Устава Профсоюза комитет первичной профсоюзной организации оформляет мотивированное предложение о проведении внеплановой СОУТ в первую очередь на рабочих местах, где работают члены Профсоюза. Вариант оформления мотивированного предложения приведён в приложении №1.

Рекомендуем также использовать методические рекомендации по реализации защитной функции Профсоюза при подготовке, проведении СОУТ и применении её результатов, опубликованные на сайте <http://sarprofzdrav.ru/> в разделе «Профсоюз - работнику» в рубрике «АРМ-спецоценка».

## **Контроль создания и функционирования системы управления охраной труда**

Система управления охраной труда (СУОТ) является элементом обеспечения безопасных условий и охраны труда в организации и обязанность по созданию и обеспечению её функционирования возложена на работодателя (статья 212 ТК РФ).

СУОТ должна быть встроена в общую систему управления организации, в ней, в соответствующих разделах, определено участие профсоюзной организации в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда, участие уполномоченных по охране труда в проверках, проведение «Дней охраны труда» и другие мероприятия.

Положение о СУОТ разрабатывается на основании Типового положения с учётом особенностей работодателя. Не выполнение работодателем своих обязанностей по созданию СУОТ ограничивает возможности ППО и работников по их участию в управлении организацией.

В организациях, где СУОТ внедрена и разработанное в организации положение о СУОТ действует, ПК должен находить «узкие места», ограничивающие участие Профсоюза в контроле за состоянием охраны труда, профилактикой заболеваемости работников производственного травматизма, выявлять неработающие процедуры и, как социальный партнёр работодателя, вносить предложения по улучшению функционирования СУОТ.

ПК могут сравнивать действующую в учреждении систему управления охраной труда с Примерным положением о концепции и системе управления охраной труда и профессиональными рисками в учреждениях здравоохранения, размещённым на сайте региональной организации профсоюза в рубрике «Охрана труда». Ссылка в интернете: <http://sarprofzdrav.ru/prof-help/ohrana-truda/item/367-primernoe-polozhenie-o-sisteme-upravleniya-ohranoy-truda-i-professionalnyimi-riskami-v-uchrezhdeniyah-zdravoohraneniya.html>

## **Контроль работы по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, учёта и расследования несчастных случаев**

Предотвращение, профилактика травматизма и заболеваний является главной целью работы по охране труда.

Полное, всеобъемлющее соблюдение законодательных и иных нормативно-правовых требований охраны труда работодателем, плюс выполнение дополнительных профилактических мер могут гарантировать недопущение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Даже на случай воздействия внешних факторов (наводнение, землетрясение, ураган, техногенные ЧС на соседних особо опасных объектах, террористический акт и т.п.) в Вашей организации имеется соответствующий план действий при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций, в котором предусматриваются меры по защите жизни и здоровья работников в этих ситуациях и эти планы должны быть сопряжены с СУОТ.

В каждой организации должна проводиться работа по профилактике здорового образа жизни работников, так как работодатель заинтересован в повышении производительности труда. Наиболее общие формы такой работы заключаются в обеспечении нормативных параметров микроклимата рабочих мест, борьбе со сквозняками и другими мерами по снижению потерь трудоспособности работников. Наиболее продвинутые работодатели развивают в трудовых коллективах физическую культуру и спорт, используя возможности, предоставленные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 марта 2012 г. № 181н в редакции от 16 июня 2014 г. «Пункт 32. Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах», в том числе:

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;
- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

Профилактика травматизма и заболеваний является целью производственного контроля, который, будучи доведённым до совершенства, предусматривает всё, вплоть до контроля через видеофиксацию, чтобы работники, спускаясь по лестнице, держались за поручни, во избежание падения.

Естественно, контроль необходим, но главный метод достижения цели – настрой работников работать по правилам, особенно, если глубоко и качественно проработана система управления охраной труда. И работники, и руководители всех уровней заинтересованы в недопущении травматизма. Поэтому для мотивации всех работников к соблюдению мер безопасности, инструкций и правил используют систему бонусов для работников пунктуально соблюдающих инструкции по мерам безопасности и санкции к нарушителям.

А если несчастный случай всё-таки произошёл? Случайно!

Расследование и учёт несчастных случаев на производстве – обязанность работодателя. Для расследования несчастного случая работодатель незамедлительно образует комиссию (статья 229 ТК РФ). Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке, где произошёл несчастный случай, в состав комиссии не включается.

При несчастном случае на производстве ПК определяет своего представителя для включения в комиссию по расследованию несчастного случая и это не обязательно председатель. Главное, чтобы представитель был членом ПК: это может быть председатель ПК, заместитель председателя ПК,

ответственный за работу по охране труда в ПК, любой другой член ПК. Решение о направлении представителя для участия в работе комиссии по расследованию несчастного случая принимает не председатель, а ПК (пункт 1.28 статьи 30 Устава Профсоюза).

Кроме представителя ПК в комиссию также включается уполномоченный по охране труда.

Представительство профсоюзных работников и актива в составе комиссии по расследованию несчастного случая на производстве обеспечивается независимо от профсоюзного членства пострадавших.

Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая.

**Важно!** Работодатель именно образует комиссию, собирая в неё представителей, определённых сторонами, участвующими в расследовании в соответствии со статьёй 229 ТК РФ, и утверждает состав комиссии приказом (распоряжением) работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Хоть в термин «несчастный случай» и заложен элемент случайности, всё-таки все они являются следствием определённых обстоятельств. Даже пресловутое «падение на ровном месте» должно быть исследовано комиссией: а действительно ли пол был ровный, а может мокрый или скользкий, а может отвлекающие факторы и т.п.

Представители профсоюза должны особенно внимательно исследовать обстоятельства, в связи с которыми представители администрации зачастую предлагают записать в качестве причины несчастного случая – неосторожность пострадавшего или нарушение мер безопасности пострадавшим. Это легко, но не правильно!

Потребуйте журнал учёта инструктажа на рабочем месте: когда был проинструктирован работник (не более чем шесть месяцев); по какой инструкции?; изучите инструкцию, действительно ли в ней имеется указание о соблюдении тех мер безопасности, которые ставятся работнику в вину? Если нет, то виноват руководитель подразделения (и не только он!)

Другой пример: при гололёде занесло автомобиль СМП, фельдшер получил травму лица дверцей, оторвавшейся от навесного шкафчика в салоне автомобиля. Причина не гололёд, как чаще всего записывают, а плохое закрепление дверцы шкафчика и сопутствующая причина – несоблюдение скоростного режима водителем. Ведь задача водителя – доставить больного и

бригаду СМП по назначению, а не остановиться в середине пути в гололёд. Торопиться на «скорой» надо, но главная цель – приехать в место назначения.

Комиссия вырабатывает мероприятия по устранению причин и предупреждению в дальнейшем несчастных случаев.

В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного (пострадавшего), содействовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, вначале делается заключение ПК о проценте вины пострадавшего, это заключение учитывается комиссией, проводившей расследование несчастного случая, определённый (уже комиссией) процент степени вины пострадавшего указывается в акте о несчастном случае на производстве.

Каждый несчастный случай на производстве и случай профессионального заболевания должен стать предметом обсуждения на заседании ПК. Если же пострадавший является членом профсоюза, то ПК вправе принять решение об оказании ему материальной помощи, или ходатайствовать перед региональной организацией Профсоюза об оказании материальной помощи.

В Отраслевом Соглашении между Министерством здравоохранения Саратовской области и Саратовской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ закреплено обязательство обкома профсоюза выплачивать работнику – члену профсоюза единовременную компенсацию в размере одной тысячи рублей при несчастном случае на производстве, оформленном актом формы Н-1. При тяжелом несчастном случае или в случае профессионального заболевания, подтвержденном в клинике профпатологии – единовременная компенсация выплачивается в размере десяти тысяч рублей.

Произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов обязывает работодателя провести на данном рабочем месте внеплановую СОУТ в течение шести месяцев (ст.17 ФЗ-426 «О специальной оценке условий труда »).

Выполняя контрольные функции по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, состоянию учёта и расследования несчастных случаев, ПК должен обратить внимание администрации на необходимость качественного выполнения работодателем обязанностей по учёту несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Это и журнал учёта несчастных случаев, и дело с актами о несчастных случаях и материалами расследования, и ежегодные отчёты по форме № 7-травматизм. Сроки хранения учётных и отчётных документов по травматизму составляет 75 лет.

## **Контроль рассмотрения представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки**

ПК должны, кроме выполнения функций контроля (практических проверок), описанных в Методических рекомендациях, ещё и контролировать принятие мер администрацией учреждения по устранению выявленных нарушений, а также по выполнению обязательств по соглашениям и коллективному договору.

Законодательством (ст. 370 ТК РФ) установлен недельный срок, в течение которого работодатель обязан сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений и принятых мерах.

Законодательством (ст. 51 ТК РФ) определён месячный срок со дня получения соответствующего запроса для представления информации сторонами социального партнёрства друг другу для контроля за выполнением коллективного договора и соглашений.

Основываясь на полученных ответах, информациях, ПК принимает решение о снятии с контроля выполненных мероприятий или новой дате контроля продолжающихся исполнением.

ПК контролирует выполнение администрацией представлений и требований уполномоченных по охране труда.

ПК дважды в год заслушивает уполномоченных по охране труда, а по итогам каждого года заслушивает и утверждает их отчёты о работе, по установленной форме.

ПК выполняет контрольные функции по обеспечению выполнения работодателем устранения нарушений, указанных в представлениях технического и правового инспекторов труда (представления инспекторов труда вручаются и работодателю, и председателю ППО).

## **Формы и методы работы профсоюзных работников и профсоюзного актива по обеспечению прав работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены**

Работа комитетов Профсоюза, наряду с общими закономерностями, имеет множественные особенности: различный охват профсоюзным членством, личностные характеристики руководителя организации и профсоюзного лидера, соблюдение принципов социального партнёрства (статья 24 ТК РФ) и другие, которые в различных сочетаниях создают уникальность форм и методов работы в конкретной организации.

В организации из числа членов выборного органа первичной организации профсоюза избирается старший уполномоченный по охране труда, который, как правило, является заместителем руководителя выборного органа первичной организации Профсоюза (пункт 3.10. Общего положения об уполномоченном лице по охране труда профсоюза работников здравоохранения РФ).

Профсоюзному активу необходимо знать, что в сфере охраны труда законодательство РФ предоставляет особые гарантии осуществления функций Профсоюза, а именно:

- обязанность работодателя по созданию и функционированию системы управления охраной труда, в которой определено место представительным органам работников;
- создание и функционирование комиссии по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и ПК;
- право ППО избирать уполномоченных по охране труда, которые наделены по закону широкими полномочиями и возможностями; количество уполномоченных по охране труда определяется ППО, если ограничение не установлено коллективным договором;
- право контроля Профсоюза по выполнению обязанностей работодателя по закону, а также обязательств по коллективному договору и соглашениям не имеет ограничений ни по времени, ни по объёмам контрольных функций;

С учётом конкретной обстановки профсоюзные работники и профсоюзный актив должны использовать различные формы и методы работы, в частности на уровне первичной организации Профсоюза:

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда;
- рассматривать на заседании ПК с приглашением руководителя и других должностных лиц учреждения состояние работы по различным вопросам охраны труда, добиваться исполнения принятых решений;
- пунктуально контролировать выполнение обязательств по коллективному договору и соглашениям; добиваться безусловного выполнения обязательств работодателя по коллективному договору и соглашениям;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В состав комиссии по расследованию указанных случаев включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации, уполномоченный по охране труда (статья 229 ТК РФ);
- рассматривать на заседании ПК и давать заключения о степени вины (или отсутствии вины) пострадавшего при несчастном случае;
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве. В первую очередь ПК должен использовать это право при установлении виновных действий (или бездействия) руководителей структурных подразделений с предъявлением требования руководителю организации о привлечении их к ответственности.

ПК выполняют значительный объём нормотворческой работы при принятии коллективного договора и соглашений, а в период срока их действия - по обеспечению их соответствия в случае изменений законодательства и нормативно-правовых документов.

Значительный объём работы выполняется в связи с необходимостью издания ЛНА работодателя по согласованию или с учётом мнения ПК. Только в сфере охраны труда и соблюдения режимов труда и отдыха работников ТК РФ предусмотрен учёт мнения представительного органа работников при утверждении графика отпусков, программы вводного инструктажа работников, всех инструкций по мерам безопасности на рабочих местах, программ обучения по охране труда, перечней работ с повышенной опасностью, перечней должностей, при работе на которых работникам предоставляются положенные гарантии и компенсации (молоко, СИЗ, дополнительные отпуска, сокращённая продолжительность рабочего времени).

Это большой объём работы, предусматривающий подготовку, изучение, формулирование и принятие решения по различным вопросам на заседании ПК, связанный с большими затратами времени и компетентностью членов ПК. Причём работа проводится в интересах работодателя и всего коллектива, поэтому в коллективном договоре должны быть прописаны соответствующие гарантии и компенсации профсоюзному активу за выполнение этих функций, а также определено материально-техническое обеспечение: выделение помещений, средств связи, оргтехники, интернет-трафика и создание других условий, улучшающих возможности исполнения функций ПК. И это не жест доброй воли, а обязанность по закону: «Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями» - статьи 32 и 377 ТК РФ.

Поэтому, описанные выше формы и методы работы ППО по контролю выполнения обязанностей работодателя по закону, а также обязательств по коллективному договору и соглашениям, надо применять в полной мере, без упрощений и формализма, выделять необходимое время для этой работы, независимо от занятости по основной работе и других причин.

Доверие членов профсоюза надо оправдывать полноценной работой по защите их интересов!

## Варианты оформления мотивированного предложения ПК о проведении внеплановой СОУТ

### *Варианты оформления мотивированного предложения*

Угловой штамп организации

Профсоюза.

Главному врачу ГУЗ (наименование  
работодателя) ФИО

Дата и исходящий номер документа

Согласно требованиям ст. 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" направляю в ваш адрес Мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда, утверждённое на заседании профсоюзного комитета, протокол № .. от «..».....20..года.

Прошу в недельный срок (часть вторая статьи 370 ТК РФ) сообщить комитету Профсоюза о принятом решении, так как не проведение внеплановой СОУТ является нарушением государственных нормативных требований охраны труда (статья 212 ТК РФ, статья 17 ФЗ-426).

### **Мотивированное предложение**

о проведении внеплановой специальной оценки условий труда

*Вариант 1.* В связи с не полным учётом вредных факторов производственной среды и трудового процесса в ходе проведённой ранее (*аттестации, спецоценки?*), предлагаем провести внеплановую специальную оценку условий труда на следующих рабочих местах:

- санитарка ЦСО (не оценен фактор микроклимата в помещениях, где эксплуатируются сухожаровые шкафы и автоклавы);

- медицинская сестра участковая 2-го терапевтического отделения (не учтён биологический фактор);

- и т.д.

*Вариант 2.* В связи с изменением Методики проведения СОУТ по учёту биологического фактора (приказом Минтруда России от 20.01.2015 г. № 24н пункт 29 и приложение № 9 Методики изложены в новой редакции), предлагаем провести внеплановую специальную оценку условий труда на следующих рабочих местах:

- все рабочие места медицинского персонала ФАП села ...;

- акушерка .... Врачебной амбулатории;

- и т.д.

*Вариант 3.* В связи с приказом МТ и СЗ РФ от 24.04.2015 г. № 250н, предлагаем провести внеплановую специальную оценку условий труда на рабочих местах, на которых в ходе проведённой ранее ..., не учитывались особенности проведения СОУТ:

- врач скорой медицинской помощи;

- фельдшер скорой медицинской помощи;

- ...

На указанных рабочих местах:

1. Не произведено повышение на одну степень итогового класса (подкласса) условий труда по параметрам напряженности трудового процесса в связи с осуществлением медицинскими работниками целенаправленных действий по оказанию экстренной медицинской помощи в условиях дефицита времени, отсутствия информации о состоянии здоровья пациента и необходимости принятия решений, от которых в дальнейшем зависит его жизнь и здоровье.

2. Не повышен на одну степень итоговый класс (подкласс) условий труда по результатам оценки травмоопасности.

*Вариант 4.* В связи с приказом МТ и СЗ РФ от 24.04.2015 г. № 250н, предлагаем провести внеплановую специальную оценку условий труда на рабочих местах, на которых в ходе проведённой ранее ..., не учитывались особенности проведения СОУТ в акушерском, гинекологическом отделении:

врач-акушер-гинеколог;

акушерка;

Не произведено повышение на одну степень итогового класса (подкласса) условий труда по параметрам напряженности трудового процесса в связи с оказанием медицинской помощи при родовспоможении и послеродовой период.

*Вариант 5.* В связи с приказом МТиСЗ РФ от 24.04.2015 г. № 250н, предлагаем провести внеплановую специальную оценку условий труда на рабочих местах, на которых в ходе проведённой ранее ..., не учитывались особенности проведения СОУТ, не произведено повышение на одну степень итогового класса (подкласса) условий труда по параметрам напряженности трудового процесса в связи с выполнением ими манипуляций, направленных на спасение жизни пациента, находящегося в угрожающем жизни состоянии:

- медицинская сестра неонатологического отделения;

- медицинская сестра палатная палаты интенсивной терапии хирургического отделения;

- ...

*Другие варианты берите из формулировок нормативных документов*

Председатель

*личная подпись*

*Ф.И.О.*

Мотивированное предложение

выборного органа ППО \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

получил(а) \_\_\_\_\_

*(Ф.И.О. представителя работодателя)*

«\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

\_\_\_\_\_ *(подпись)*