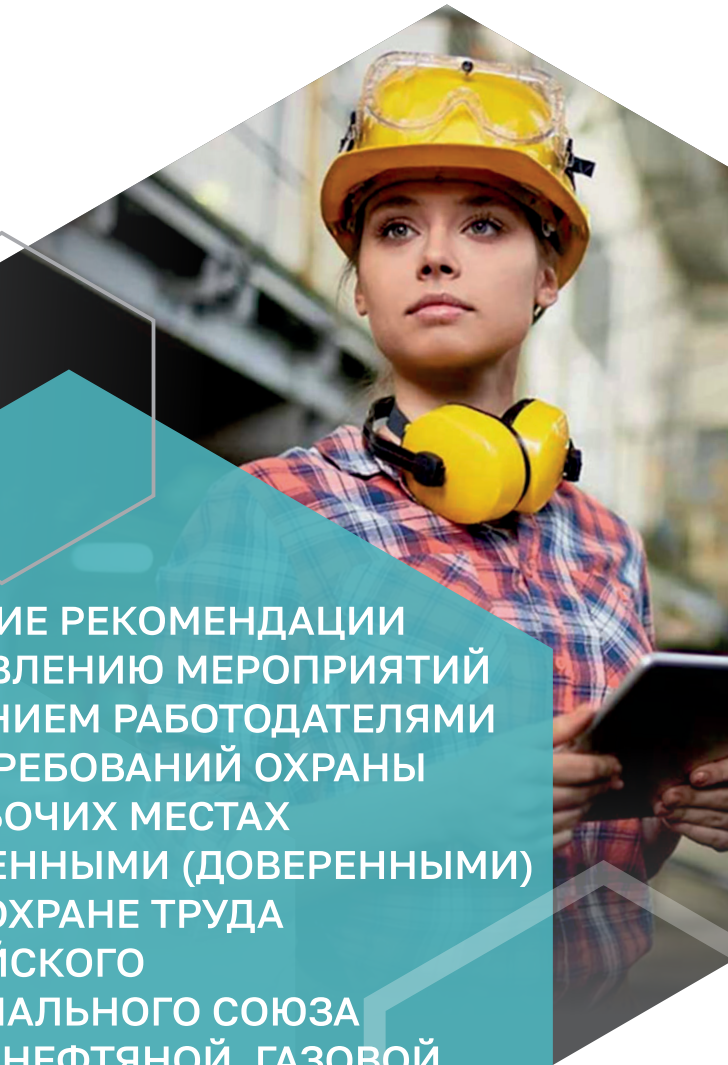




ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ МЕРОПРИЯТИЙ
ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ РАБОТОДАТЕЛЯМИ
УСЛОВИЙ И ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ
ТРУДА НА РАБОЧИХ МЕСТАХ
УПОЛНОМОЧЕННЫМИ (ДОВЕРЕННЫМИ)
ЛИЦАМИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
ОБЩЕРОССИЙСКОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
И СТРОИТЕЛЬСТВА

Москва
2024



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ
РОССИИ

В целях оказания практической помощи отделом охраны труда и здоровья аппарата Профсоюза разработаны Методические рекомендации для уполномоченных по охране труда Профсоюза по осуществлению мероприятий за соблюдением работодателями условий и требований охраны труда на рабочих местах.

Методические рекомендации (далее – Рекомендации) разработаны на основании действующего законодательства Российской Федерации в области охраны труда, Трудового кодекса Российской Федерации (Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ с изменениями и дополнениями), Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Методические рекомендации по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессионального союза», утв. Постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 26.09.2007 г. № 4-6, Положения об уполномоченном по охране труда Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства.

ВВЕДЕНИЕ

Настоящие Методические рекомендации разработаны для оказания методической помощи по организации контроля за соблюдением работодателями условий и требований охраны труда на рабочих местах в структурных подразделениях предприятий (организаций) выборными органами первичных профсоюзных организаций Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (далее – Профсоюз) и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда Профсоюза (далее – Уполномоченный).

Ценность контроля силами Уполномоченных, в отличие от других форм контроля, в том, что он повсеместен и непрерывен. Чем больше работников организаций будут принимать участие в проведении контроля профсоюзными организациями, тем выше его эффективность. Уполномоченные, постоянно находясь среди работников своего структурного подразделения предприятия (организации), как никто другой, могут повлиять на отношение всех работников к вопросам безопасности и необходимости ежедневного соблюдения нормативных требований охраны труда.

От профессиональных действий, компетентной, грамотной и активной работы Уполномоченных в значительной степени зависит обеспечение здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте и снижение влияния на здоровье работника вредных условий труда, а значит, качественная и безопасно выполненная работа.

От создания руководителями структурных подразделений предприятий (организаций) условий для работы Уполномоченных зависит, будет ли эффективной и действенной система управления охраной труда, полнота и правильность проведения мероприятий, по специальной оценке условий труда, на рабочих местах работников, а также низким или высоким показателем трудовых потерь от случаев травматизма и заболеваний работников по причине нарушений требований безопасного выполнения работ и требований охраны труда.

Участие Уполномоченных и реализация ими в структурных подразделениях (организации) своих полномочий соответствует требованиям федерального законодательства (статья 370 ТК РФ), положениям Межгосударственных стандартов в Системе стандартов безопасности труда, в том числе в части предъявляемых требований к системе управления охраной труда, и способствует эффективности функционирования ее элементов.

1. Общие положения (термины и определения)

Настоящие Рекомендации рассматривают организацию осуществляемого контроля Уполномоченными на соответствие государственным требованиям охраны труда состояния условий и охраны труда на рабочих местах структурных подразделений (организации).

По вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда трудовым законодательством определены основные понятия, знание которых является базовым для использования Уполномоченными в осуществляемом контроле.

Профсоюзный контроль – общественная деятельность, осуществляемая в целях обеспечения соблюдения организациями, их руководителями и иными должностными лицами требований трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнении условий коллективных договоров и соглашений, локальных нормативных актов (далее – профсоюзный контроль).

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов – работники предприятий (организаций, хозяйствующих субъектов) – члены профессионального союза, наделенные полномочиями профсоюзного контроля, обладающие функциями надзора и контроля, которым доверили представлять интересы работников предприятий (организаций, хозяйствующих субъектов) (далее – предприятия).

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор – фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника.

Опасный производственный фактор – фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов.

Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Общие требования к организации безопасного рабочего места устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Средство индивидуальной защиты – средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения.

Средства коллективной защиты – технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием, производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом (рабочими местами) и используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов.

Система управления охраной труда – комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Производственная деятельность – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

Государственная экспертиза условий труда – оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Профессиональный риск – вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья.

Управление профессиональными рисками – комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков.

2. Права Профсоюза на осуществление контроля в области охраны труда

В соответствии со статьей 370 ТК РФ и статьями 19, 20 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профессиональные союзы имеют право 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.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Дополнительные гарантии деятельности, меры по стимулированию деятельности Уполномоченных и их защиты от преследования закрепляются в Отраслевом соглашении по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации и в коллективных договорах (при наличии) отдельно взятых организаций нефтегазового и нефтехимического комплекса.

В коллективных договорах должны быть предусмотрены обязательства работодателя по оказанию содействия и участия в обучении и повышении квалификации Уполномоченных по вопросам охраны труда, промышленной безопасности и экологии, обеспечения их правилами, инструкциями, иными нормативными актами и справочными материалами, а также освобождению их от работы с сохранением заработной платы во время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

3. Основные задачи уполномоченного по охране труда Профсоюза

Уполномоченный по охране труда Профсоюза осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями, их представителями и работниками требований законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда.

В соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства на Уполномоченных возлагаются следующие задачи:

- проверка соблюдения требований охраны труда на предприятии, в подразделениях и на рабочих местах, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором (соглашением);
- информирование работников структурного подразделения, в котором он является уполномоченным по охране труда, о выявленных нарушениях требований безопасности при проведении работ, состояния условий и охраны труда на предприятии, структурном подразделении и на рабочих местах, о наличии вредных и (или) опасных производственных факторов, существующих рисках повреждения здоровья, о полагающихся работникам гарантиях и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты, о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- разъяснение работникам по выполнению ими обязанностей по охране труда и оказание помощи по защите их прав на труд в условиях, соответствующих государственному нормативным требованиям охраны труда, а также в осуществлении самозащиты, в случае нарушения вышеуказанных прав работников;
- участие по поручению выборного органа первичной профсоюзной организации в работе комиссий: по охране труда, по заключению коллективного договора, по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по специальной оценке условий труда, по проверке знаний требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности у должностных лиц и иных работников предприятия, при условии соответствующего обучения и проверки знаний в установленном порядке;
- участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также связанных с изменением условий труда на рабочих местах;

- участие в работе комиссий по оценке профессионального риска на рабочих местах;
- участие в проведении совместных с работодателем проверок соблюдения требований по охране труда;
- контроль выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, а также мероприятий по охране труда, разработанных в результате расследования несчастных случаев и профессионально обусловленных заболеваний.

4. Участие в разработке коллективного договора и контроле за его выполнением

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (статья 40 ТК РФ). Уполномоченным необходимо не только внимательно ознакомиться с проектом коллективного договора и проводить обсуждение его в трудовом коллективе, но и готовить предложения для включения их в коллективный договор или в приложения к нему.

Учитывая особенности производства, в коллективный договор можно включать дополнительные обязательства сторон в области охраны труда.

К коллективному договору разрабатывается ряд приложений, в том числе:

- план мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, созданию здоровых и безопасных условий труда (далее – соглашение по охране труда);
- перечень профессий и должностей, которым по условиям труда предоставляется дополнительный отпуск, лечебно-профилактическое питание, молоко, смывающие и обезжиривающие средства, доплата за вредные условия труда.

Поэтому с началом коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора Уполномоченные принимают у работников структурного подразделения предприятия (организации) предложения для включения их в соглашение по охране труда и передают их в профсоюзный комитет.

Кроме этого, повседневная работа Уполномоченных должна быть направлена на:

- подготовку предложений для включения в разрабатываемый коллективный договор;
- контроль за его выполнением.

5. Организация осуществления профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда

5.1. Организация и проведение проверок состояния охраны труда

Существует несколько методов проверок.

Проверки методом наблюдения (по системе Элмери) проводятся Уполномоченными с учетом критериев оценки состояния условий труда на рабочих местах объекта проверок.

Примечание: Метод наблюдения описан в Методических рекомендациях, утвержденных постановлением Исполкома ФНПР от 26.09.2007 № 4-6.

Проверки методом проверок (обследований) Уполномоченными проводятся по предварительно запланированным темам и (или) отдельным тематическим вопросам, подлежащим контролю.

Проверки рекомендуется проводить в целях постоянного контроля (самоконтроля) обязательного обеспечения должностными лицами в структурных подразделениях (организации) выполнения государственных нормативных требований по охране труда или отдельных нормативных правовых актов.

Важно! Требованиями раздела X Трудового кодекса РФ для работодателя установлены ряд обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах.

Проверки, проводимые Уполномоченными, направлены на:

- обеспечение работодателями безопасных условий труда на рабочих местах, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям коллективного договора;
- соблюдение прав работников при проведении специальной оценки условий труда;
- поддержание совместно с должностными лицами предприятия (организации) устойчивой политики управления профессиональными рисками в системе управления охраной труда.

Проверки за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в структурном подразделении предприятия (организации) планируются ежегодно, а их результаты могут использоваться при подведении итогов осуществляемого административно-производственного контроля в рамках системы управления охраной труда.

Результаты проверок могут использоваться для информирования работников о реальном состоянии условий и охраны труда на их рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите

от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, их правах, гарантиях и компенсационных мерах за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенная оплата труда, льготное пенсионное обеспечение).

При проведении проверок в соответствии с планом работы Уполномоченного рекомендуется охватывать основные разделы административно-производственного контроля, которые смогут включать проверки:

- наличия в структурном подразделении (организации) инструкций по охране труда и документирования инструктажей на рабочем месте;
- соблюдения сроков прохождения работниками обучения и проверки знаний требований охраны труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, применения средств индивидуальной защиты, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте;
- своевременного обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам;
- обеспечения работников, занятых на работах с вредными условиями труда, по установленным нормам молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, либо компенсационной выплатой в эквивалентном их стоимости размере, а на работах с особо вредными условиями труда – лечебно-профилактическим питанием;
- своевременной выдачи работникам по установленным нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование ответственности в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- соблюдения прав работников при проведении специальной оценки условий труда;
- соблюдения режима труда и отдыха работников;
- исправности и работоспособности средств коллективной защиты, систем приточно-вытяжной вентиляции и фильтрации воздуха;
- организации санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников;
- и другие.

Уполномоченный в ходе подготовительного этапа проведения в структурном подразделении (организации) специальной оценки условий труда участвует в опросе работников о наличии предложений об идентификации на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов. Уполномоченные для осуществления своих функций должны быть обучены по вопросам охраны труда и иметь подтверждающие подготовку документы.

Примечание: Положением утверждена форма удостоверения Уполномоченного.

Уполномоченные могут осуществлять свою деятельность по контролю за состоянием условий и охраной труда на рабочих местах структурного подразделения (организации) во взаимодействии с руководителями и иными должностными лицами организации или структурного подразделения, профсоюзным комитетом и другими вышестоящими выборными органами Профсоюза, службой (специалистом) охраны труда и другими службами организации, комитетом (комиссией) по охране труда, технической инспекцией труда Профсоюза, федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими федеральный государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на территории субъекта РФ.

Подготовка к проведению проверок:

Проверки состояния условий и охраны труда на рабочих местах в структурных подразделениях предприятия (организации) на основании утвержденного примерного плана могут осуществляться по решению профсоюзного комитета и (или) работодателя (его представителя), в соответствии с которым определяется тема проверки или необходимый объем рабочих мест, подлежащих проверке.

Технические инспекторы труда Профсоюза (при наличии) оказывают Уполномоченным методическую и практическую помощь в проведении проверок за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

Периодичность осуществления Уполномоченным проверок в структурном подразделении предприятия (организации) (ежедневно, в течение месяца, квартала) планируется совместно с руководителем структурного подразделения, специалистом службы охраны труда и согласовывается с профсоюзным комитетом.

Внесению в План работы Уполномоченного подлежат проводимые совместно с техническими инспекторами труда Профсоюза (при наличии) проверки по вопросам условий и охраны труда.

Положениями коллективного договора или другими локальными нормативными актами регламентируется время для проведения Уполномоченными обследований (наблюдений) планируемых проверок и заполнения итоговой документации представлений (предложений) должностным лицам по устранению выявленных нарушений, отчетные формы о проделанной работе и др.

5.2. Проведение и результаты проверок

Процедуры многоступенчатого (многоуровневого) административно-производственного контроля в системе управления охраной труда могут предусматривать участие Уполномоченного в проверках состояния условий и охраны труда на рабочих местах.

Примечание: Реестр регистрации выданных представлений (предложений) по выявленным нарушениям в структурном подразделении ведется самостоятельно Уполномоченным, при этом контроль за устранением нарушений осуществляется как со стороны Уполномоченного, так и со стороны профсоюзного комитета и (или) старшего уполномоченного по охране труда (при наличии) совместно со службой (специалистом) по охране труда.

При наличии непосредственной угрозы жизни и здоровью работника, выявленной при обследовании рабочих мест, Уполномоченный информирует непосредственного руководителя работ или руководителя структурного подразделения, старшего уполномоченного по охране труда Профсоюза (при наличии) об имеющейся опасности и вносит предложение о приостановке работы.

По выявленным нарушениям требований охраны труда Уполномоченный направляет руководителю структурного подразделения представление (предложение) по установленной форме о необходимости принятия мер и устранения выявленных нарушений требований охраны труда.

Регулярное проведение Уполномоченными проверок и при налаженной системе информации, например, с использованием стендов «Охрана труда», каждый работник будет иметь возможность узнать о реальном состоянии условий и охраны труда в своем структурном подразделении и результатах работы, проводимой первичной профсоюзной организацией.

Мероприятия по устранению нарушений требований охраны труда, связанные с затратами финансовых средств и (или) требующие времени для приведения их в соответствие требованиям охраны труда, вносятся профсоюзным комитетом в план мероприятий (соглашение) по улучшению условий и охраны труда в организации с указанием сроков, источников финансирования и ответственных лиц. При этом важно, чтобы рекомендованные мероприятия включались в финансово-хозяйственный план организации на следующий период до его принятия.

Уполномоченные могут реализовывать свое право на профсоюзный контроль за своевременным выполнением мероприятий, включенных в годовой план по улучшению условий и охраны труда по конкретному структурному подразделению.

5.3. Контроль за обучением работников по охране труда

Проверка в структурном подразделении (организации) прохождения работниками инструктажей по охране труда проводится в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (далее – Порядок).

Рекомендуется по данной теме проверять своевременность прохождения работниками инструктажей и наличие распорядительных документов (локальных нормативных актов) по данному вопросу.

Все принимаемые на работу лица проходят вводный инструктаж по охране труда, который должен проводить специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

Предусмотрены виды инструктажей по охране труда:

- вводный;
- инструктаж по охране труда на рабочем месте, который включает первичный инструктаж по охране труда, повторный инструктаж по охране труда, внеплановый инструктаж по охране труда;
- целевой инструктаж по охране труда.

Формы и методы проведения инструктажа по охране труда определяются работодателем.

При проведении инструктажей должны использоваться программы, инструкции по охране труда по профессиям и (или) видам работ, техническая и эксплуатационная документация. Программы и инструкции должны быть утверждены работодателем.

- Инструктаж по охране труда заканчивается проверкой знаний требований охраны труда.
- Результаты проведения инструктажа по охране труда оформляются в соответствии с требованиями, установленными Порядком.
- Порядок регистрации проведенного инструктажа по охране труда и форма его документирования утверждаются работодателем.

Уполномоченный по охране труда Профсоюза проверяет:

- своевременность проведения обучения работников, инструктажей по охране труда, правильное применение правил, инструкций по охране труда, технической и эксплуатационной документации;
- допуск к самостоятельной работе вновь принятых работников (после прохождения ими стажировки и проверки знаний).

Обязанности работодателя по организации и проведению обучения и инструктажа работников закреплены в статьях 214 и 219 ТК РФ.

Типичные нарушения:

1. Проведение инструктажа с работниками структурного подразделения.
 - Инструктажи по охране труда на рабочем месте проводят работники, не прошедшие обучение и проверку знаний по охране труда;
 - Инструктажи по охране труда на рабочем месте проводят работники, не уполномоченные на проведение инструктажа приказом (распоряжением) работодателя;
 - Инструктаж по охране труда не проводился или нарушены установленные сроки проведения инструктажа и др.

2. Документация.

- Отсутствуют программы и/или инструкции по охране труда;
- Отсутствует подпись работника о прохождении инструктажа;
- Отсутствует подпись работника о проведении инструктажа;
- Инструктажи по охране труда проводились по программам и инструкциям, не введенным в действие приказом (распоряжением) работодателя, или по не актуализированным программам и инструкциям по охране труда;
- Инструкции по охране труда не согласованы с профсоюзным комитетом;
- Не указан вид проведенного инструктажа на рабочем месте.

5.3.1. Роль Уполномоченного (представителя первичной профсоюзной организации) в процедурах проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах

Специальная оценка условий труда (СОУТ) введена Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ). В соответствии с этим законом: «Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также – вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников».

Положения Федерального закона № 426-ФЗ в части формирования и функций комиссии организации по проведению СОУТ сводятся к следующему:

1. Комиссия по проведению СОУТ создается работодателем для организации и проведения СОУТ.
2. Работодателем также утверждается порядок деятельности комиссии и график проведения СОУТ.
3. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители (не менее двух) выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).
4. Число членов комиссии должно быть нечетным.

Представители работников (профсоюзы, профсоюзные организации) должны принимать самое активное участие в проведении СОУТ с самого начала для того, чтобы:

- лучше разобраться в самом хитросплетении процедур СОУТ на практике, при решении проблемных вопросов;
- более грамотно и убедительно обосновывать свои требования к работодателю;

- подходить к решению сложных проблем системно, предполагая достижение максимальной пользы для всего коллектива предприятия.

Роль и функции представителей профсоюзной организации на этапе подготовки к проведению СОУТ

Представителям Профсоюза необходимо внимательно изучить составленный представителями работодателя «Перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда» и проверить правильность формирования перечня аналогичных рабочих мест.

При выявлении каких-либо действий (бездействий) комиссии со стороны работодателя, противоречащих требованиям Федерального закона № 426-ФЗ, целесообразно уведомить председателя комиссии о выявленных отклонениях.

Кроме того, на этом этапе целесообразно разъяснить работникам их права и обязанности по СОУТ. Работник вправе:

- 1) присутствовать при проведении СОУТ на его рабочем месте;
- 2) обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей СОУТ, эксперту организации, проводящей СОУТ, с предложениями по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов и за получением разъяснений по вопросам проведения СОУТ на его рабочем месте;
- 3) обжаловать результаты проведения СОУТ на его рабочем месте в соответствии со статьей 26 Федерального закона № 426-ФЗ;
- 4) представлять работодателю, организации, проводящей СОУТ, и (или) в выборный орган первичной профсоюзной организации в письменном виде замечания и возражения относительно результатов СОУТ, проведенной на его рабочем месте.

Также рекомендуется на данном этапе организовать сбор и обобщение предложений работников по проведению измерений вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах. При этом необходимо разъяснить работникам причины, по которым те или иные факторы не подлежат измерениям при СОУТ.

Роль и функции представителей профсоюзной организации на этапе проведения СОУТ

Основной функцией профсоюзной организации на данном этапе СОУТ является защита прав работников, установленных статьей 5 Федерального закона № 426-ФЗ:

- 1) присутствовать при проведении специальной оценки условий труда;
- 2) обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей СОУТ, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда, за получением разъяснений по вопросам проведения СОУТ.

Кроме этого, представители профсоюзной организации, являясь членами комиссии по проведению СОУТ, обязаны принять участие в рассмотре-

нии и утверждении результатов идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов, выполненной экспертом организации, проводящей СОУТ.

Представители профсоюзной организации должны знать и помнить, что окончательные результаты СОУТ закладываются именно на этапе идентификации, так как по ее результатам не только формируются перечни факторов, подлежащих измерениям и оценкам на каждом рабочем месте, но и определяется продолжительность их воздействия на работника.

В случае несогласия с результатами идентификации представители профсоюзной организации вправе:

- 1) требовать от организации, проводящей СОУТ, обоснования результатов проведения СОУТ;
- 2) аргументированно изложить особое мнение в письменном виде.

Реализация результатов СОУТ

Роль и функции представителей профсоюзной организации на этапе реализации результатов СОУТ

Специальная оценка условий труда преследует фактически одну основную цель – подтверждение наличия или отсутствия условий, дающих право работнику на получение определенных законодательством компенсаций и льгот.

По результатам СОУТ составляется план мероприятий по улучшению условий труда. Содержание этого плана, цели мероприятий явным образом не установлены.

Результаты проведения СОУТ могут применяться для:

- разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;
- информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;
- обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;
- осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
- установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций;
- установления дополнительного тарифа страховых взносов в Социальный фонд России с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

- расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- подготовки статистической отчетности об условиях труда;

- решения вопроса о связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- рассмотрения и урегулирования разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями;

- определения в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и с учетом государственных нормативных требований охраны труда видов санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников, их объема и условий их предоставления;

- принятия решения об установлении предусмотренных трудовым законодательством ограничений для отдельных категорий работников;

- оценки уровней профессиональных рисков;

- иных целей, предусмотренных Федеральным законом № 426-ФЗ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Информирование работников об условиях труда

Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения СОУТ на их рабочих местах под роспись. Для этого руководитель организации должен назначить лиц, ответственных за своевременное ознакомление работников с результатами СОУТ. Ознакомление работников должно быть проведено в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте СОУТ. Отказ работника от подписи удостоверяется соответствующим актом. После ознакомления работник вправе обжаловать результаты проведения СОУТ на его рабочем месте в соответствии со статьей 26 Федерального закона № 426-ФЗ.

Работодатель обязан учитывать мнение работника относительно результатов СОУТ. Более того, согласно дополнению части 2 статьи 4 пункта 7 Федерального закона № 426-ФЗ работодатель обязан рассмотреть замечания

и возражения работника относительно результатов СОУТ, представленные в письменном виде в соответствии с пунктом 4 части 1 статьи 5 Федерального закона № 426-ФЗ, и принять решение о проведении в случае необходимости внеплановой СОУТ.

Важно! *Разногласия по вопросам проведения СОУТ, несогласие работника с результатами проведения СОУТ на его рабочем месте, а также жалобы работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей СОУТ, рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в судебном порядке.*

Работодатель, работник, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников вправе обжаловать результаты проведения СОУТ в судебном порядке.

5.4. Контроль за обеспечением работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

В соответствии с требованиями статьи 221 ТК РФ работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

Уполномоченный по охране труда Профсоюза должен проверять:

- своевременность выдачи качественной (сертифицированной) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) и проведение их своевременной замены;
- организацию ухода за выдаваемыми СИЗ и их ремонта;
- обучение работников пользованию СИЗ;
- правильное использование работниками выданных СИЗ по прямому назначению.

Своевременность замены СИЗ можно проверить, сравнивая дату выдачи работнику СИЗ, которая записывается в личную карточку работника, и сроки носки, установленные в Единых типовых нормах, приказ Минтруда России от 29.10.2021 г. № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», так как срок пользования СИЗ исчисляется со дня фактической выдачи их работникам. Следует контролировать досрочную замену СИЗ, которая производится в случаях, если они пришли в негодность по не зависящим от работника причинам, а также при их пропаже или порче в местах хранения не по вине работника.

Качество выдаваемой специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ определяется по множеству параметров. Для Уполномоченных достаточно убедиться, что специальная защитная одежда обеспечивает нормальные функции организма, удобна и сохраняет работоспособность человека в течение всего срока эксплуатации при соблюдении условий ее применения и ухода за ней. Проверяется это в процессе носки самим Уполномоченным, а также опросом работников.

Проверка своевременного обеспечения по установленным нормам работников смывающими и обезвреживающими средствами проводится для установления соответствия требованиям Трудового кодекса РФ и приказа Минтруда России от 29.10.2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», которыми установлены нормы бесплатной выдачи работникам таких средств.

Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, должны быть указаны в трудовом договоре работника или в локальном нормативном акте работодателя, а также быть доведены до сведения работника в письменной или электронной форме и способом, позволяющим подтвердить ознакомление работника с указанными нормами.

Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, должен быть составлен службой (специалистом) охраны труда либо иным уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя и утвержден работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, согласно Единым типовым нормам, осуществляется уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя.

Примечание: *Указанный перечень рабочих мест и список работников формируются на основании Единых типовых норм и результатов специальной оценки условий труда с учетом особенностей существующего процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов.*

До получения работодателем результатов проведения специальной оценки условий труда или в случае их отсутствия, у работодателя должен быть сформирован перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, который формируется с учетом мнения профсоюзного комитета на основании Единых типовых норм.

Важно! *С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, работодатель вправе, с учетом своего финансово-экономического положения, устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающие*

по сравнению с Едиными типовыми нормами защиты работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений.

Примечание: В соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н, приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счет средств работодателя.

Работник обязан применять по назначению смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке и в соответствии с утвержденным приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».

Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, но срок действия, которых истек, не допускается.

Смывающие и (или) обезвреживающие средства подразделяются на:

- защитные средства;
- очищающие средства;
- регенерирующие, восстанавливающие средства.

Защитные средства, применение которых осуществляется путем их нанесения на открытые участки тела до начала работы:

- Защитные средства гидрофильного, гидрофобного, а также комбинированного действия (кремы, эмульсии, гели, спреи и др.) – выдаются работникам при работе с агрессивными водорастворимыми, водо-нерастворимыми рабочими материалами, их попеременном воздействии.

- Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (кремы, гели, эмульсии и др.) – выдаются работникам, занятым на наружных и других работах, связанных с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, повышенных и пониженных температур, ветра и др.

- Средства для защиты от бактериологических вредных факторов, обладающие антибактериальным эффектом, которые выдаются работникам, занятым на производствах с повышенными требованиями к стерильности рук, работающих при работе с бактериально-опасными средами, а также при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов.

- Средства для защиты от биологических вредных факторов (насекомых, паукообразных) выдаются работникам при работе в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих и жалящих насекомых (комары, мошка, слепни, оводы и др.), а также распространение и активность кровососущих паукообразных (иксодовые клещи и др.), с учетом сезонной специфики региона.

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, гель для тела и волос, жидкое туалетное мыло и др.).

Важно! Работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, если им обеспечивается постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Жидкие смывающие и (или) обезвреживающие средства для применения в дозирующих системах должны быть расфасованы в упаковки емкостью более 250 мл, пополнение или замена которых осуществляются по мере расходования указанных средств.

Для очищения от загрязнения кожи лица работникам выдаются только слабощелочные сорта мыла (туалетное).

Примечание: Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки и т.п.), каустической содой и др.).

На работах, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, сажа, нефтепродукты, лаки, краски, в том числе полиграфические, смолы, клеи, битум, силикон, графит, различные виды производственной пыли, в том числе угольная, металлическая и т.п.), в дополнение к твердому туалетному мылу или жидким моющим средствам работникам выдаются очищающие кремы, гели и пасты.

Примечание: Замена указанных очищающих средств твердым туалетным мылом или жидкими моющими средствами не допускается.

При работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми и комбинированными веществами и негативном влиянии окружающей среды (наружные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, воздействием повышенных или пониженных температур, ветра) работникам выдаются регенерирующие (восстанавливающие) средства (кремы, эмульсии и др.) согласно Единым типовым нормам. Применение указанных средств осуществляется путем их нанесения на открытые чистые участки тела после работы.

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в установленные сроки.

Важно! Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, образец которой предусмотрен приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н.

Примечание: Сроки использования смывающих и (или) обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их работником и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

Типичные нарушения:

- Работником выданные ему смывающие и (или) обезвреживающие средства применяются не по назначению или не применяются;
- Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется ниже установленных Типовых норм;
- Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется не уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя;
- Работник не ознакомлен с предоставляемыми нормами выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, и они не указаны в трудовом договоре с ним;
- Смывающие и (или) обезвреживающие средства приобретаются работниками за свой счет;
- На работах, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями, работникам дополнительно не выдаются очищающие кремы, гели и пасты и др.

Документация.

- Отсутствует у работодателя утвержденный Перечень рабочих мест или список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств;
- Перечень рабочих мест или список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, утвержден без учета мнения профсоюзного комитета;
- На приобретенные смывающие и (или) обезвреживающие средства отсутствуют в наличии декларация о соответствии и (или) сертификат соответствия;
- Отсутствуют личная карточка учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, либо она не заполнена, либо отсутствует роспись работника в получении им средств и др.

5.5. Контроль за санитарно-гигиеническим обеспечением работников

Нормы обеспечения работников помещениями санитарно-бытового назначения и требования к их устройству даны в СНиП-2.09.04-87 (СП 44.13330.2011) «Административные и бытовые здания» (приказ Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства РФ от 7 декабря 2021 г. № 905/пр «Об утверждении Изменения № 4 к СП 44.13330.2011

«СНиП 2.09.04-87* Административные и бытовые здания»). Количество и состав санитарно-бытовых помещений зависят от санитарной характеристики производственных процессов. Как правило, в состав помещений санитарно-бытового назначения входят гардеробные, душевые, умывальные, уборные, курительные, помещения для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи специальной одежды.

Обязанности работодателя по обеспечению санитарно-гигиенического обслуживания работников изложены в статьях 214 и 216.3 ТК РФ.

Для ежедневных проверок можно ограничиться контролем соблюдения температурных режимов в производственных помещениях. ГОСТ 12.1.005–88 ССБТ «Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» устанавливает следующие оптимальные и допустимые нормы температуры в рабочей зоне производственных помещений.

Уполномоченный по охране труда Профсоюза проверяет:

- своевременное и качественное проведение замеров уровней вредных и опасных производственных факторов, влияющих на здоровье работающих;
 - работу вентиляционных устройств, систем отопления и кондиционирования;
 - соблюдение норм микроклимата в рабочей зоне производственных помещений;
 - обеспеченность работников помещениями и устройствами санитарно-бытового назначения, мылом, смывающими и обезжиривающими средствами.
- При проверках санитарно-бытовых помещений следует обращать внимание на своевременное проведение косметических ремонтов, организацию постоянной уборки, укомплектование необходимыми приспособлениями и устройствами. Например, в душевой должны быть крючки для одежды и полотенца, полочки для мыла, каждая душевая кабина должна быть отгорожена от соседних перегородками, облицованными до высоты 1,8 м влагостойким материалом светлых тонов, умывальные укомплектовываются зеркалом, гардеробные – стульями или скамейками. Помещения для сушки специальной одежды оборудуются вытяжной вентиляцией, приспособлениями, позволяющими повесить специальную одежду и поставить специальную обувь без их контакта с нагревательными приборами или регистрами отопления.

5.6. Контроль за обеспечением работников молоком, иными равноценными пищевыми продуктами и лечебно-профилактическим питанием

Проверка своевременного обеспечения работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами по установленным нормам, либо компенсационной

выплатой в эквивалентном их стоимости размере проводится для установления соответствия требованиям Трудового кодекса РФ и приказа Минтруда России от 12.05.2022 № 291н.

Ответственность за обеспечение бесплатной выдачи работникам молока и равноценных пищевых продуктов, а также за соблюдение норм и условий их выдачи возлагается на работодателя – приказ Минтруда России от 12.05.2022 № 291н.

Примечание: Приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н установлены нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, а также Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов.

Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте и превышающим установленные гигиенические нормативы уровнем вредных производственных факторов (приложение № 1 к приказу Минтруда России от 12.05.2022 № 291н).

Важно! Выдача и употребление молока или равноценных пищевых продуктов должны осуществляться в буфетах, столовых или в помещениях, специально оборудованных в соответствии с утвержденными санитарно-гигиеническими требованиями (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 27.10.2020 г. № 32 «Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил и норм СанПиН 2.3/2.4.3590-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации общественного питания населения»).

Важно! Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 л за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается, приказ Минтруда 12.05.2022 № 291н.

Примечание: Основанием для выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, являются результаты специальной оценки условий труда (статья 222 ТК РФ).

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается по письменным заявлениям работников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного

органа работников (при наличии). Допускается замена равноценных пищевых продуктов на молоко по письменным заявлениям работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

Замена молока на пищевые продукты лечебно-профилактического питания при вредных условиях труда допускается только при прохождении ими процедуры государственной регистрации продукции в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Важно! Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание при выполнении отдельных видов работ, молоко или равноценные пищевые продукты не выдаются.

Выдача работникам по установленным нормам молока или равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Допускается замена компенсационной выплатой вместо выдачи молока или равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников.

Компенсационная выплата должна производиться не реже одного раза в месяц, и ее размер принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя.

Не допускается:

- замена молока сметаной, сливочным маслом, другими продуктами (кроме предусмотренных п. 7 Приложения № 2 к приказу Минтруда России 12.05.2022 № 291н);

- выдача молока или других равноценных пищевых продуктов за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7 Приложения № 2 к приказу Минтруда России 12.05.2022 № 291н.

При постоянном контакте с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния), обусловленном производственным (технологическим) процессом, в дни фактической занятости вместо молока выдаются кисломолочные продукты или обогащенные пектином пищевые продукты лечебно-профилактического питания при вредных условиях труда, содержащие не менее 2 г пектина или растворимых пищевых волокон (фактическое содержание пектина или растворимых пищевых волокон указывается изготовителем).

Важно! *Выдача обогащенных пектином пищевых продуктов (напитков, киселей, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов) должна быть организована перед началом работы, а кисломолочных продуктов – в течение рабочего дня.*

Ответственность за обеспечение бесплатной выдачи работникам молока и равноценных пищевых продуктов, а также за соблюдение норм и условий их выдачи возлагается на работодателя.

Уполномоченный обязан знать условия, когда работодателем возможно прекращение обеспечения работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, либо компенсационной выплатой в эквивалентном их стоимости размере.

В случае обеспечения безопасных (оптимальных или допустимых) условий труда, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, работодатель вправе принять решение о прекращении бесплатной выдачи молока или равноценных пищевых продуктов с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, если иное не предусмотрено отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, к которым присоединился работодатель, и (или) коллективным договором

Типичные нарушения:

1. Организация обеспечения работников, занятых на работах с вредными условиями труда в течение не менее чем половины рабочей смены, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами по установленным нормам, либо компенсационной выплатой в размере, эквивалентном их стоимости:

- Работнику, занятому на работах с вредными условиями труда в течение не менее чем половины рабочей смены, молоко не предоставляется по установленным нормам в дни занятости или предоставляется не в начале смены;

- Работнику, занятому на работах с вредными условиями труда в течение не менее чем половины рабочей смены, предоставляется молоко или другие равноценные пищевые продукты один раз в месяц (квартал);

- Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния), дополнительно к молоку не выдаются 2 г пектина в составе обогащенных им пищевых продуктов: напитков, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и т.д.;

- Не соблюдаются нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока;

- Работодатель принял решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов без учета мнения первичной профсоюзной организации и др.

2. Документация.

- Замена молока компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, производится без письменного заявления работника или без отражения такой возможности в условиях коллективного договора;

- Размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации установлены работодателем без учета мнения первичной профсоюзной организации и не включены в коллективный договор;

- Отсутствует локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выдачи и употребления молока, с определением специально оборудованных для этих целей помещений (буфет, столовая), соответствующих санитарно-гигиеническим требованиям;

- Работодателем не издан приказ (распоряжение) о замене выдачи молока выдачей равноценных пищевых продуктов;

- Работодателем не издан приказ (распоряжение) об индексации размера денежной выплаты взамен выдачи молока.

В случае отсутствия или несвоевременного проведения работодателем специальной оценки условий труда выдача молока и других равноценных пищевых продуктов имеющим на это право работникам осуществляется с учетом результатов ранее проведенной специальной оценки условий труда и (или) положений отраслевых (межотраслевых) соглашений, к которым присоединился работодатель, и (или) коллективного договора до момента проведения специальной оценки условий труда.

5.7. Участие и контроль за своевременным расследованием и учетом несчастных случаев, профессиональных заболеваний и микротравм на производстве

Перед Уполномоченными в случае какого-либо происшествия на производстве, приведшего к повреждению здоровья работника, стоят следующие задачи:

- добиваться, чтобы все происшествия, приведшие к несчастным случаям, микротравмам и профессиональным заболеваниям на производстве, были зафиксированы и расследованы;

- вести разъяснительную работу с работниками производственного подразделения о недопустимости сокрытия несчастных случаев и микротравм;

- контролировать правильность и своевременность ведения расследования несчастных случаев и микротравм;

- участвовать в расследовании обстоятельств и причин несчастных случаев и микротравм на производстве, выявляя истинные причины происшествия;

- подбирать и готовить для профсоюзного комитета материалы, позволяющие оценить степень вины пострадавшего;
- контролировать выполнение мероприятий по предупреждению подобных несчастных случаев и микротравм.

Обязанности работодателя при несчастном случае установлены статьей 228 ТК РФ.

Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве записан в статье 227–231 ТК РФ и в Положении об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, приказ Минтруда РФ от 20.04.2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

Порядок расследования профессиональных заболеваний установлен постановлением Правительства Российской Федерации от 05.07.2022 № 1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников».

Учет и рассмотрение обстоятельств и причин микроповреждений (микротравм) предусмотрены главой 36.1 ТК РФ «Расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев», статья 226 ТК РФ «Микроповреждения (микротравмы)» и утверждены приказом Минтруда России от 15 сентября 2021 г. № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников».

Под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности.

Перечень условий, при которых повреждение здоровья считается несчастным случаем на производстве, дан в статье 227 ТК РФ.

Важно! *Обращаем ваше внимание на то, что несчастный случай оформляется актом установленной формы (статья 230 ТК РФ). Микротравма отличается от несчастного случая тем, что повреждение здоровья не приводит к потере трудоспособности или приводит, но на срок менее одного дня.*

Расследовать обстоятельства и причины всех случаев травматизма необходимо по двум основным причинам:

1. Профилактика производственного травматизма (выявление причин травматизма позволяет разработать мероприятия и принять меры по недопущению в дальнейшем подобных несчастных случаев, чем больше объем анализируемых происшествий, тем более безопасным можно сделать производство);

2. Социальная защита работника, пострадавшего на производстве (при определенных условиях любой несчастный случай и даже микротравма, может в дальнейшем привести к стойкой утрате трудоспособности, если несчастный случай или микротравма были скрыты, то есть не зафиксированы, работник, потерявший трудоспособность, не сможет доказать, что случай произошел на производстве, и претендовать на какие-либо выплаты).

Скрывать несчастные случаи – это провоцировать их повторение, ведь случаев как бы нет, так что и никакие меры принимать не надо. Однако то, что сегодня обошлось как микротравма или легкий несчастный случай, завтра может обернуться несчастным случаем, который может закончиться инвалидностью или смертью.

Разъясняя это, следует добиваться понимания, что, идя сегодня на мелкие компромиссы ради сиюминутной выгоды, работники могут впоследствии остаться без средств к существованию в дальнейшем.

Все участники производственного процесса должны знать последовательность действий при несчастном случае или получении кем-либо микротравмы:

- следует оказать пострадавшему первую помощь, затем принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующего фактора на других лиц, сохранить место происшествия;

- должно быть организовано расследование обстоятельств и причин происшествия (статья 228 ТК РФ).

В расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний обязательно принимает участие представитель профсоюзной организации (статья 229 ТК РФ).

Качественное расследование должно быть направлено на выявление всех возможных причин несчастного случая или профзаболевания, что позволяет в дальнейшем предупредить подобные случаи, а также избежать обвинения во всем одного пострадавшего и возложения на него части вины за происшедший несчастный случай.

Комиссия, расследовав несчастный случай, определяет меры и сроки по устранению причин и предупреждению несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, о чем делается запись в акте формы Н-1 или, соответственно, в акте о случае профессионального заболевания.

6. Оказание помощи и разъяснение работникам их законных прав на здоровые и безопасные условия труда

Оказание помощи и разъяснение работникам их законных прав на здоровые и безопасные условия труда – одна из основных обязанностей уполномоченных по охране труда. Работники должны знать, какие производственные риски существуют на рабочих местах, какие компенсации за работу во вредных и (или) тяжелых условиях труда они могут получить в соответствии с законодательством, соглашением, коллективным договором.

В соответствии со статьей 214 ТК РФ работодатель обязан обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах.

Право работника получать информацию от работодателя, государственных органов надзора и от профсоюзных организаций закреплено в статье 216.2 ТК РФ.

Основная задача Уполномоченного – разъяснять работникам:

- их обязанности (статья 215 ТК РФ), права (статья 216 ТК РФ) и гарантии прав на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (статья 216.1 ТК РФ);

- ответственность работников (статья 238 ТК РФ) и работодателей (статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях; статья 143 Уголовного кодекса Российской Федерации) за соблюдение норм безопасности;

- значимость коллективного договора;

- наличие вредных и опасных производственных факторов, влияющих на здоровье работников (указаны в картах специальной оценки условий труда рабочих мест и в инструкциях по охране труда);

- нецелесообразность сокрытия несчастных случаев на производстве и микротравм;

- право пострадавшего от несчастного случая на производстве самостоятельно участвовать в его расследовании или поручать это своему представителю (статья 229 ТК РФ);

- виды гарантий и компенсаций, законодательно установленные за работу во вредных и тяжелых условиях труда.

Уполномоченный в случае возникновения каких-либо вопросов по охране труда, на которые он сам не может дать ответа, может обращаться за консультацией в профсоюзную организацию, техническую инспекцию труда Профсоюза, комитет по охране труда, отдел охраны труда и промышленной безопасности предприятия.

Заключение

Многие ответственные работодатели, занимаясь профилактикой несчастных случаев на производстве, делают акцент на правильной расстановке знаков безопасности по охране труда или проведении других немаловажных мероприятий, но, как правило, недооценивают человеческий фактор, который нередко является ключевым в возникновении нестандартных, аварийных ситуаций и травмировании работников.

Уполномоченный по охране труда Профсоюза должен быть человеком обязательным и принципиальным, а окружающие его люди – понимать, что охрана труда начинается с сознательного отношения каждого работника к своей собственной безопасности.

Соответственно, учитывая современные вызовы и реалии, необходимо формировать и достигать «глобальные цели» работы уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза – содействие в формировании у работников предприятия стиля безопасного поведения на работе и в быту, демонстрация ценностей культуры безопасности, а также содействие созданию в коллективах «атмосферы нетерпимости» к нарушениям требований охраны труда, производственной и экологической безопасности.

Благодаря зову сердца и внутренней ответственности уполномоченных по охране труда Профсоюза тысячи работников ежедневно возвращаются домой здоровыми. Это не просто главный показатель отличной работы, а нечто большее – ведь уполномоченные по охране труда Профсоюза по сути являются ангелами-хранителями для каждой семьи.

Список используемых нормативно-правовых актов

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями и дополнениями).

2. Федеральный закон от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями).

3. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ (с изменениями и дополнениями).

4. Постановление Правительства РФ от 05.07.2022 № 1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников».

5. Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (с изменениями и дополнениями).

6. Федеральный закон от 14.07.2022 г. № 236-ФЗ О создании «Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации» – путем реорганизации Пенсионного фонда Российской Федерации с одновременным присоединением к нему Фонда социального страхования Российской Федерации (СФР);

7. Постановление Минтруда России от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

8. Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда» (с изменениями и дополнениями).

9. Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».

10. Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

11. Приказ Минтруда РФ от 12.05.2022 г. № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов» (с изменениями и дополнениями).

12. Приказ Минтруда России от 16.05.2022 г. № 298н «Об утверждении перечня отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов, а также норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания».

13. Приказ Минтруда России от 15 сентября 2021 г. № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников».

14. Приказ Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства РФ от 7 декабря 2021 г. № 905/пр «Об утверждении Изменения № 4 к СП 44.13330.2011 «СНиП 2.09.04-87* Административные и бытовые здания» (с изменениями и дополнениями).

15. Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (с изменениями и дополнениями).

16. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 27 октября 2020 г. № 32 «Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил и норм СанПиН 2.3/2.4.3590-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации общественного питания населения» (с изменениями и дополнениями).

17. СНиП-2.09.04-87 (СП 44.13330.2011). Свод правил. «Административные и бытовые здания» (с изменениями и дополнениями).

18. Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации (действующее на текущий период).

19. «Методические рекомендации по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессионального союза» (утв. Постановлением Исполнительного комитета ФНПР № 4–6 от 26.09.2007).

20. Положение об уполномоченном по охране труда Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (действующее на текущий период).



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ

119119, г. Москва
Ленинский проспект, 42
rogwu@rogwu.ru

ROGWU.RU