

**РОЛЬ ПРОФКОМА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА**

Трудовой Кодекс РФ под охраной труда предполагает систему 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.

Согласно Трудовому Кодексу РФ (ст.212) обязанностью работодателя является обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов. **С этой целью работодатель обязан создать систему управления охраной труда и обеспечить ее функционирование.**

Под системой управления охраной труда (ст.209 ТК РФ) понимается комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Типовое положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

***Какая роль отведена Профсоюзу в системе управления охраной труда?***

По своему правовому статусу профсоюзная организация является добровольной, общественной, самоуправляемой некоммерческой организацией, объединяющей членов Профсоюза. Это означает, что работники организуясь в Профсоюз получают от законодателя дополнительные права на контроль и защиту своих прав и интересов.

Так в соответствии со ст. 370 Трудового Кодекса РФ, ст. 19 и 20 федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» на профсоюзы возложена важная социальная функция – право осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, защиты прав и интересов членов Профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе).

 Но здесь есть важный момент – работники не всегда объединяются для защиты прав. Часто мы объединяемся по другим причинам, например для получения бесплатной юридической помощи от вышестоящих профсоюзных структур, для получения материальной поддержки, для участия в каких либо профсоюзных проектах и мероприятиях, и т.п. Т.е. такие члены профсоюза достаточно пассивны в вопросах отстаивания прав. Они думают, что отстаивать их права должен кто-то другой - председатель профкома или председатель вышестоящей профорганизации, но не он сам. Отсюда частенько и возникает непонимание, дескать, зачем тратить время на изучение своих прав, проведение заседаний профкома, заключение коллективного договора, выполнение общественных поручений. Как правило, члены профсоюза не умеют и не знают, как осуществлять защиту своих прав, в том числе и по охране труда. И основная причина это наша пассивность.

Если члены профсоюза занимают активную позицию – поддерживают председателя профкома, выступают инициаторами заключения коллективного договора, проводят профсоюзные мероприятия, несут общественные поручения, то здесь организовать работу по защите прав и интересов работников на здоровые и безопасные условия труда будет легче и самое главное продуктивнее. Помните слова мудрейшего ***«Кто пассивно ждёт - в конце концов получает ожидаемое, но только то, что осталось после тех, кто действовал энергично»***

***Что необходимо знать профактиву, членам Профсоюза в области охраны труда?***

**Ключевое место** контроля за состоянием охраны труда в организации принадлежит комиссии по ОТ. Основная форма взаимодействия с работодателем, а также осуществления профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда является наличие в такой комиссии представителя Профсоюза.

Приказом Минсоцразвития от 24 июня 2014г. №412н. утверждено Типовое положение «О комитете (комиссии) по Охране Труда»

Типовое Положение о комитете (комиссии) по охране труда разработано в соответствии со [статьей 218](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_164929/?dst=902) Трудового кодекса Российской Федерации с целью организации совместных действий работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников. Таким образом, при наличии профсоюзной организации в образовательном учреждении работодатель обязан включить в комиссию представителя профсоюза.

Одной из главных задач комиссии является организация проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка по их результатам, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости предложений работодателю по улучшению условий и охраны труда;

Проверки состояний условий труда может осуществляться путем осмотра зданий, территорий, рабочих мест и оборудования, механизмов и приспособлений, опроса работающих, ознакомления с имеющейся документацией и др.

Здесь важно отметить, чтобы в профкоме был избран уполномоченный по охране труда профсоюзного комитета. Именно уполномоченный должен быть включен в комиссию по ОТ. *(Информация об избрании уполномоченного лица, основных направлениях работы уполномоченных содержится в информационном сборнике рескома Профсоюза №10 «Об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации», выпуск ноябрь 2015г.)* Примерный план работы уполномоченного на учебный год прилагается (стр.8)

**Следующим важнейшим элементом** для профсоюзных организаций в области ОТ является заключение коллективного договора с работодателем. (Регулируется гл. 7 ТК РФ). Напомню, что по своей сути КД является правовым актом заключаемым работниками и работодателем и регулирующим социально-трудовые отношения. Как правило, при разработке и принятии КД сторонами обсуждается и разрабатывается раздел КД «Охрана труда». Здесь же необходимо отметить, что ежегодно работодателем и профсоюзом принимается (возможно, в формате приложения к КД, возможно, это делать отдельно) План мероприятий по ОТ на соответствующий год. (Раньше называлось Соглашение по ОТ). Также ежегодно сторонами должен составляться акт выполнения плана мероприятий, который доводится до сведения всего коллектива.

В этом направлении рескомом Профсоюза разработан макет КД, в котором имеется раздел «Охрана Труда». *(раздел коллективного договора «Охрана труда» был напечатан в информационном сборнике рескома Профсоюза №10 «Об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации», выпуск ноябрь 2015г.)*

Примером отражения вопросов охраны труда может быть отраслевое Соглашение заключенное между Министерством образования УР и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2018г.г., в котором есть приложения касающиеся непосредственно ОТ (Приложения №3,4,5,6).

**Следующим элементом работы по ОТ** для профсоюзных организаций является участие профкома в разработке и утверждении инструкций по охране труда по видам работ и отдельным профессиям образовательного учреждения, контроль за соблюдением работниками безопасных приемов труда и участие в расследовании несчастных случаев. Данное положение содержится в ТК РФ (ст. 212)

Наличие и соблюдение требований инструкций по охране труда обеспечивает существенное снижение уровня производственного травматизма и несчастных случаев в том числе и с обучающимися.

Для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда. Инструктаж может быть вводный, первичный, повторный, внеплановый, целевой.

Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

Контроль со стороны профсоюза может включать такие вопросы как:

- использование и соблюдение работниками правил, инструкций по охране труда, технической и эксплуатационной документации оборудования;

- своевременность проведения всех видов инструктажа;

- наличие записей в журнале регистрации инструктажа и (или) личных карточек инструктажа работников;

Обязанности работодателя по организации и проведению обучения и инструктажа работников опреде­лены в ст.ст. 212 и 225 ТК РФ.

Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве за­писан в ст.ст. 227–231 ТК РФ и в Положении об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденном постановлением Министерства труда Российской Федерации от 24.10.02 № 73.

Порядок расследования профессиональных заболеваний установлен в Положении о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвер­жденном постановлением Правительства Российской Феде­ра­ции от 15.12.00 № 967.

Перечень условий, при которых повреждение здоровья считается несча­стным случаем на производстве, дан в ст. 227 ТК РФ. Обращаем ваше внима­ние на то, что несчастный случай оформляется актом по форме Н-1 и учиты­вается по образовательной организации, только если в результате его у пострадавшего про­изошла потеря трудо­способности на один рабочий день и более (ст. 230 ТК РФ).

Расследовать обстоятельства и причины всех случаев травматизма не­обходимо по двум основаниям:

1) профилактика производственного травматизма;

2) социальная защита работника.

**Еще одним направлением работы в профсоюзе по ОТ** является проверка соблюдения требований безопасности работниками.

Проверяя соблюдение требований безопасности работниками профсоюзный комитет или уполномоченный во время обходов рабочих мест и в дальнейшем постоянно во время работы обязан контролировать:

соблюдение рабочими безопасных методов и приемов работы, технологических режимов, инструкций, нарядов, производственной и трудовой дисциплины;

использование специальной одежды и обуви, исправных и прошедших испытание средств индивидуальной защиты;

строгое исполнение работниками исправного оборудования, чтобы на станках, машинах и механизмах работали только те работники, у которых имеется допуск к работе на этом оборудовании, не допускать использования работниками неисправных, самодельных инструментов и приспособлений.

**Наиболее актуальным сегодня** участие профсоюза в проведении Специальной Оценке Условий Труда (СОУТ). Сегодня СОУТ можно определить как одно из направлений работы по созданию здоровых и безопасных условий труда, как для работодателей, так и для профсоюза

В соответствии со ст. 3 ФЗ РФ «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ

1) 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.

2) По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий трудана рабочих местах

3) Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

Порядок проведения специальной оценки условий труда регулируется главой 2 ФЗ РФ «О специальной оценке условий труда»

СОУТ проводят специализированные организации, имеющие в штате соответствующих экспертов, которые должны отвечать определенным требованиям, которые указаны в ст.ст. 19, 20 ФЗ РФ «О специальной оценке условий труда»

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда.

В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, **представители выборного органа первичной профсоюзной организации** или иного представительного органа работников (при наличии). Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с требованиями настоящего Федерального закона (ст.9 ФЗ РФ «О специальной оценке условий труда)

Рескомом Профсоюза подготовлены соответствующие информационные материалы. Более подробно с СОУТ можно познакомиться в и*нф. сб. рескома Профсоюза №8 «Методические рекомендации по пороведению специальной оценке условий труда» выпуск октябрь 2015г.).*