

2.4. Социальное партнерство работодателя и работников в сфере охраны труда. Организация общественного контроля

Психологические аспекты трудовой деятельности

Принципиальное отличие человека от животного – способность к целенаправленной деятельности. **Деятельность** – это вид активности человека, направленный на познание и преобразование окружающего мира, включая самого себя и условия своего существования.

Различают четыре вида деятельности: 1. Общение, 2. Игра, 3. Учение, 4. Труд.

Труд (трудовая деятельность) человека характеризуется **целью, предметом, содержанием, средствами труда, условиями труда.**

Цель трудовой деятельности – ее продукт.

Предмет труда – материальные или интеллектуальные предметы или отношения, с которыми связана данная деятельность.

Мотивация труда – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности, направленной на достижение определенных целей.

Мотивация труда – одна из важнейших функций управления людьми. Мотивы являются внутренними побудителями. Внешние относительно работника средства, которые в той или иной мере побуждают его к труду, называются **стимулами**.

Процесс применения **системы стимулов** и соответственно возникновения мотивов, побуждающих человека к достижению личных или групповых (коллективных) целей, к решению определенных задач, есть стимулирование.

В управлении поведением персонала стимулы должны мотивировать (побуждать) работников:

- на постоянное развитие (повышение) личностного и коллективного потенциалов;
- на максимальное использование этих потенциалов для достижения целей организации;
- на соблюдение правил поведения в организации не только на рабочих местах, но и на всей территории во время работы и перерывов в работе, в общении с сотрудниками, руководителями;
- на участие в выработке управленческих решений, способствующих позитивным сдвигам в экономическом и социальном развитии;
- на формирование и укрепление корпоративной культуры, в том числе культуры охраны труда.

Используя различные стимулы, необходимо соблюдать следующие принципы:

- стимулы согласовываются с интересами работников;
- стимулы должны быть более привлекательными, чем в других организациях;
- стимулы объединяются в хорошо управляемую систему;
- стимулы меняются в соответствии с изменениями социально-трудовых отношений.

Стимулы подразделяют на **материальные** и **нематериальные**.

Материальные стимулы действуют на основе разрабатываемых и применяемых систем стимулирования: заработной платы; социальных выплат, льгот и услуг; распределения дохода и прибыли организации. Эти стимулы составляют основу мотивации труда.

Нематериальные, стимулы – это благоприятные условия труда, хорошие отношения в коллективе, участие работников в принятии решений и др. В результате стимулирования у работников возникает чувство удовлетворения, что побуждает к добросовестному труду, улучшению результатов работы.

К нематериальным стимулам относятся:

- повышение привлекательности труда, наполнение трудового процесса более сложными, интересными функциями;
- улучшение окружающей производственной среды, снижение или устранение ее вредного воздействия на здоровье работников;
- снижение тяжести труда, интенсивности труда;
- улучшение условий труда на рабочих местах, оптимальное чередование труда с отдыхом, позволяющее работникам быстро восстанавливать работоспособность;
- установление нормальных (хороших) отношений с другими работниками, менеджерами, руководством;
- воспитание ответственности каждого за взаимоотношения в коллективе;
- совершенствование структуры управления в организации, обеспечение слаженной, ритмичной работы всех звеньев производства и управления;
- организация подготовки и переподготовки работников, повышения их квалификации, что дает работникам большие возможности для личного совершенствования;
- обеспечение доступа работников к управлению производством, организация производственной деятельности на принципах демократии.

Управление внутренней мотивацией работников на безопасный труд и соблюдение требований охраны труда посредством умелого построения системы стимулирования, поощрений и наказаний занимает важнейшее место в системе управления охраной труда организации. Практика показывает, что организация соревнования на лучшее рабочее место по охране труда, регулярное проведение Дня охраны труда являются эффективными формами профилактики несчастных случаев на производстве.

Основными видами причин производственных травм являются:

1. Организационные;
2. Технические;
3. Психологические (личностные).

В связи с тем, что психологические (личностные) причины производственного травматизма занимают значительную долю в структуре причин несчастных случаев, возникает необходимость их предупреждения и минимизации посредством повышения *культуры охраны труда* и в целом *культуры труда*.

Культура охраны труда – высокий уровень развития системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Управление охраной труда в организации осуществляет ее руководитель. От того, какой политики в области охраны труда он придерживается, зависит отношение работников организации к охране труда.

При разработке политики организации в области охраны труда и в соответствии с ней системы управления охраной труда следует учитывать и такие вопросы, как доверие работников своему руководству, роль работников в принятии решений, касающихся охраны труда и др. Руководство должно постоянно демонстрировать, что безопасность труда является приоритетной задачей организации.

Культура труда – комплексная качественная характеристика состояния труда. Ее составляющими являются: рациональная организация труда, благоприятные условия

труда, использование передовых технологий, высокий профессионализм работников, партнерские отношения меж ту участниками совместного труда.

В целом культура труда способствует достижению следующих целей:

- сохранению здоровья работников;
- развитию чувства удовлетворенности трудом, хорошего настроения, интереса и активности при выполнении работы;
- росту профессиональной квалификации;
- профессиональной и личной самореализации;
- освоению рациональных приемов труда, новой техники и технологии;
- повышению производительности труда.

Рост культуры труда и ее составляющей культуры охраны труда достигается с помощью усилий руководства организации по вовлечению работников в управление охраной труда и осуществление административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах организации.

Социальное партнерство работодателя и работников в сфере охраны труда проявляется в организации деятельности уполномоченных лиц по охране труда профессионального союза или трудового коллектива и комитета (комиссии) по охране труда.

Человеческий фактор безопасного труда

По данным Всемирной организации здравоохранения, смертность от несчастных случаев в наше время занимает третье место после сердечно-сосудистых и онкологических заболеваний. Однако, если от этих заболеваний умирают главным образом люди старшего возраста, то от несчастных случаев гибнут преимущественно трудоспособные люди молодого и среднего возраста.

Так, статистика показывает, что у мужчин в возрасте от 15 до 36 лет наиболее распространенной причиной смерти является несчастный случай. Можно с уверенностью утверждать, что проблема снижения травматизма разного рода у нас в стране, как, впрочем, и во всем мире, чрезвычайно актуальна и заслуживает самого большого внимания.

Основным методом охраны труда уже многие годы является использование технических средств безопасности. При этом решаются две основные задачи:

1. Создание машин, инструментов, технологий, при использовании которых опасность возникновения от частного случая снижается до минимума.
2. Создание специальных средств защиты, охраняющих человека от опасности в процессе труда.

Однако по данным статистики, по крайней мере в двух из трех несчастных случаях, главным виновником является не техника, не технологический процесс, а сам работающий человек, который по тем или иным причинам не соблюдал правила безопасности, нарушал нормальное течение трудового процесса, не использовал предусмотренных средств индивидуальной защиты и т.п.

Возникает принципиально важный вопрос: почему люди, которым от рождения присущ инстинкт самосохранения, столь часто становятся виновниками своих травм? Ведь если человек психически нормален, то он без повода никогда не станет стремиться к травме. Такие случаи происходят либо по независящим от человека причинам, либо тогда, когда его побуждают к нарушению правил определенные обстоятельства.

Очевидно, чтобы предупредить появление подобных происшествий, нужно прежде всего выявить эти побудители и по возможности уменьшить их воздействие.

Самое общее рассмотрение закономерностей технологического прогресса позволяет заметить, что обстоятельства, которые приводят к несчастным случаям и авариям, возникают по вполне объективным причинам:

- **Первая причина** заключается в том, что с развитием орудий труда расширился диапазон воздействия человека на окружающий его мир как по разнообразию, так и по интенсивности. Достижения науки позволяют при разработке техники делать ее менее опасной, создавать соответствующие средства защиты от опасности, выбирать способы действия с учетом опасности и т.д. Однако несмотря на эти предупреждающие меры, с развитием техники опасность растет быстрее, чем противодействие ей.

- **Второй причина**, делающая условия труда и жизнь человека более жесткими и опасными, – это рост цены ошибки. Теперь люди чаще гибнут от тока высокого напряжения, калечатся при использовании все более мощных грузоподъемных и транспортных средств, падают с высоты и падают чаще не на землю, а на асфальт или бетон.

- **Третья причина** – привыкание человека к опасности. Используя блага, даваемые техникой, и привыкая к ним, человек зачастую забывает, что техника обычно является еще и источником высокой опасности, и интенсивное использование техники повышает возможность реализации этой опасности. Городской житель в наше время больше боится мирно пасущейся лошади, чем бешено вращающегося вала машины или мчащегося навстречу автомобиля. Постоянное взаимодействие с опасным оборудованием и неосведомленность о массовости несчастных случаев ведут к тому, что человек перестает бояться того, что на самом деле является очень опасным. К счастью, далеко не каждое нарушение влечет за собой несчастный случай. Но это «к счастью» имеет и обратную сторону. Люди, однажды безнаказанно нарушив правила и получив за счет этого какую-то мелкую выгоду, повторяют подобные нарушения. Постепенно происходит адаптация к опасности, а с ней и привычка к нарушениям правил.

Помимо общих причин обнаруживается много разнообразных, чисто **индивидуальных факторов**, главным образом психологического порядка, создающих преднамеренное нарушение правил безопасности труда и рост числа несчастных случаев (показная смелость, недисциплинированность, склонность к риску и многое другое).

Следовательно, одним техническим путем проблема безопасности не решается. Более того, с совершенствованием техники, повышением ее надежности и безопасности недостатки человеческого фактора становятся более заметными, поскольку в общей массе происшествий ошибки человека приобретают все большую значимость.

В чем состоят причины неправильных, ошибочных действия человека? Причины многообразны. Это могут быть чисто субъективные факторы: отсутствие у человека необходимых для данной работы качеств психологического или физиологического порядка, недостаток знаний или опыта, нарушение физического или эмоционального состояния и пр.

Внутренние факторы могут порождаться и внешними обстоятельствами. Например, внешние физические воздействия, начиная с тех, которые вытекают из условий труда, и вплоть до таких явлений, как магнитные бури, смена фазы Луны, могут

сказываться на внутреннем состоянии человека и быть первопричиной несчастных случаев.

На возможность несчастных случаев влияют и многие социальные факторы, такие как психологический климат в коллективе, принятая система стимулирования труда, условия жизни.

Таким образом, выявление и предупреждение причин сбоев, ошибок, преднамеренных и случайных опасных действий человека оказывается задачей высокой неопределенности и сложности.

Психология безопасного труда как научная дисциплина призвана находить и предлагать работникам конкретные рекомендации по решению этих задач. В конечном итоге человеческий фактор должен стать надежным звеном в системе мероприятий обеспечения безопасного труда.

Причины опасных действий

Любое опасное действие, как показали исследования, может быть следствием одной или группы причин. Например, неправильная оценка состояния обслуживаемой установки может быть результатом как недостатка профессиональных знаний, недомогания работника, отсутствия нужного времени для этой операции, так и просто игнорирования работником требований о проверке состояния установки.

Как полагают специалисты национальной ассоциации центров охраны труда, обобщение материалов расследований производственных несчастных случаев и аварий позволяет все многообразие непосредственных причин опасных действий свести к четырем группам (классам) причин:

А. Не умеет – это означает, что работник не владеет необходимыми для данной работы знаниями, не овладел соответствующими навыками, методами, приемами, способами.

Б. Не хочет – это означает, что работник умеет качественно и безопасно выполнять данную работу (операцию), однако у него нет желания соблюдать требования безопасности, иначе говоря, нет мотивации, не развита психологическая установка на соблюдение этих требований.

В. Не может – это означает, что работник находится в таком физическом или психологическом состоянии, что, несмотря на умение, несмотря на желание, допускает опасное действие.

Г. Не обеспечен – это означает, что работник не исполняет предписанное действие из-за необеспечения его необходимыми условиями инструментами, материалами, приборами, информацией и т.д.

Первые три группы причин (А, Б, В) обусловлены индивидуальными и личностными особенностями (качествами) работника. В целом эти причины именуется *человеческим фактором*.

Четвертая группа (Г) непосредственных причин является внешним по отношению к работнику фактором, иначе говоря, это *производственная среда*, в которой протекает деятельность работника.

Все четыре выделенные группы непосредственных причин опасных действий в свою очередь являются следствием причин более высокого уровня, который следует отнести к сфере организации и управления производством. Обычно эти причины определяют как *организационные*.

Психологические методы обеспечения безопасного труда

Первоначально рассмотрим, что понимать под термином «безопасный труд». Не является ли это понятие синонимом понятия «безопасные условия труда»? **Безопасные условия труда** – это условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов. Как видно, это определение не исключает наличия на рабочем месте потенциально опасных факторов и не содержит каких-либо требований к работнику.

Но подобных условий, чтобы предупредить несчастный случай (аварию) недостаточно. Во-первых, как отмечено, в силу ряда причин сам работник может совершить опасное действие, в результате которого последует несчастный случай или авария. Во-вторых, потенциальная опасность производства при определенных условиях может перейти в реальную, при которой создается опасная ситуация или аварийная обстановка, требующая от работника адекватных действий, поведения. Наконец, возможны ситуации, когда тяжелые последствия наступают не из-за воздействия опасного фактора, не из-за опрометчивого поведения работника, а в связи с его состоянием. Представим, что на идеальном (по критерию безопасности) рабочем месте у работника из-за сильных переживаний (которые имели место до начала рабочего дня) произошел сердечный приступ, он потерял сознание, упал и получил черепно-мозговую травму.

Таким образом, следует признать, что безопасные условия труда являются необходимыми, но недостаточными для безопасного труда. Много зависит от работника: от его квалификации, поведения, физического и психического состояния.

Основываясь на приведенных выше суждениях, можно дать следующее определение понятию «безопасный труд»:

Безопасный труд – это деятельность, при которой обеспечиваются безопасные условия труда и работник целесообразно и безопасно действует как при выполнении рабочих операций, так и при возникновении опасных ситуаций, и физическое и психическое состояние работника соответствует норме.

Выше рассмотрены четыре группы причин опасных действий работников: 1. Не умеет, 2. Не хочет, 3. Не может, 4. Не обеспечен. Очевидно, что для безопасного труда эти причины должны быть устранены.

Тогда формулу необходимых и достаточных условий для безопасного труда конкретного работника можно представить в следующем виде:

Безопасный труд работника = 1. Умеет + 2. Хочет + 3. Может + 4. Обеспечен.

В свою очередь:

1. **Умеет** = Обладает профессиональными знаниями + Владеет соответствующими профессии (должности, выполняемой работе) навыками, методами, приемами, способами.

2. **Хочет** = Выработана психологическая установка на выполнение требований безопасности + Сформирована положительная мотивация.

3. **Может** = Способен физически + Находится в нормальном психическом состоянии.

4. **Обеспечен** = санитарно-гигиенические и материально-технические условия труда соответствуют требованиям охраны труда и научной организации труда.

Система работы с персоналом с целью обеспечения безопасного труда включает несколько подсистем:

1. Подсистема «Профессиональный отбор»
2. Подсистема «Обучение и проверка знаний»
3. Подсистема «Пропаганда и воспитание»
4. Подсистема «Стимулирование»
5. Подсистема «Лечебно-профилактические и реабилитационные мероприятия»

Каждая из них состоит из ряда *элементов*, которые в своем единстве формируют то, что обозначено как «умеет», «хочет» и «может»:

УМЕЕТ

Элементы подсистем:

- Профотбор
- Обучение и инструктажи
- Проверки знаний
- Стажировки и тренировки
- Повышение квалификации

ХОЧЕТ

Элементы подсистем:

- Профотбор
- Пропаганда
- Воспитание
- Стимулирование
- Психологический климат в коллективе

МОЖЕТ

Элементы подсистем:

- Профотбор
- Медицинское и профессиональное освидетельствование
- Лечебно-профилактические и реабилитационные мероприятия

Комитеты и комиссии по охране труда

В соответствии со ст. 218 Трудового кодекса РФ по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются **комитеты** или **комиссии по охране труда**. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу Коллективного договора (соглашения) об охране труда.

Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда» утверждено Приказом Минтруда России от 24.06.2014 N 412н. В соответствии с названным Положением комитеты (комиссии) являются составной частью системы управления

охраной труда в организации, а также одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда.

На основе Типового положения приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа утверждается положение о комитете (комиссии) по охране труда (далее – Комитет) с учетом специфики деятельности работодателя.

Комитет взаимодействует с органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда, на территории которого осуществляет деятельность работодатель, органами государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства указанного субъекта Российской Федерации, другими органами государственного надзора (контроля), а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

Порядок создания Комитета по охране труда

Комитет создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профессионального союза или иного представительного органа работников.

Численность членов Комитета определяется в зависимости от численности работников, занятых у работодателя, количества структурных подразделений, специфики производства и других особенностей по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

Выдвижение в Комитет представителей работников может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он объединяет более половины работающих, или на собрании (конференции) работников организации; представители работодателя выдвигаются работодателем. Состав Комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

Комитет избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря. Председателем Комитета, как правило, является непосредственно работодатель или его уполномоченный представитель, одним из заместителей является представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа, секретарем - работник службы охраны труда работодателя.

Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы, которые утверждаются председателем Комитета.

Члены Комитета должны проходить в установленном порядке обучение по охране труда за счет средств работодателя или средств финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами

Обеспечение деятельности Комитета, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения по охране труда) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя.

Задачи Комитета по охране труда

Задачами Комитета являются:

- Разработка на основе предложений членов Комитета программы совместных действий работодателя, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

- 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;

- Содействие службе охраны труда работодателя в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

Функции Комитета по охране труда

Функциями Комитета являются:

1. Рассмотрение предложений работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда;

2. Содействие работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения в установленном порядке инструктажей по охране труда;

3. Участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, выработка предложений работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

4. Информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

5. Информирование работников о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда;

6. Информирование работников о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, содействие осуществляемому службой охраны труда работодателя контролю за обеспечением ими работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

7. Содействие службе охраны труда работодателя в мероприятиях по организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве;

8. Содействие своевременной бесплатной выдаче в установленном порядке работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания;

9. Содействие службе охраны труда работодателя в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

10. Содействие службе охраны труда работодателя во внедрении более совершенных технологий производства, нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации (сокращения числа) рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда;

11. Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда;

12. Подготовка и представление работодателю, выборному органу первичной профсоюзной организации или иному уполномоченному работниками представительному органу предложений по разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов.

Права Комитета по охране труда

Для осуществления возложенных функций Комитет вправе:

- Получать от службы охраны труда работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья;
- Заслушивать на заседаниях Комитета сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации по вопросам об обеспечении безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдении их гарантий и прав на охрану труда;
- Заслушивать на заседаниях Комитета руководителей структурных подразделений работодателя и иных должностных лиц, работников, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекшие за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции Комитета;
- Вносить работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда;
- Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

Организация работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда

Постановлением Минтруда России от 08.04.1994 № 30 утверждены «Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива».

На основе данных Рекомендаций организации могут разрабатывать положения об уполномоченных (доверенных) лицах по охране труда, учитывающие специфику форм собственности и хозяйственной деятельности.

При организации общественного контроля за охраной труда в организации необходимо принимать во внимание, что успешное выполнение уполномоченными (доверенными) лицами поставленных задач и функций возможно при условии оказания им необходимой помощи и поддержки со стороны администрации организации, профсоюзных и иных уполномоченных работниками представительных органов, органов государственного контроля и надзора, инспекции профсоюзов.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда входят, как правило, в состав комитета (комиссии) по охране труда предприятия, организации.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда организуют свою работу во взаимодействии с руководителями производственных участков, выборными профсоюзными органами или иными, уполномоченными работниками, представительными органами, со службой охраны труда (специалистом по охране труда) и другими службами организации, с государственными органами надзора за охраной труда и инспекцией профсоюзов.

Взаимодействие уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда с руководителями и специалистами организации осуществляется в порядке взаимного информирования об условиях и охране труда на рабочих местах, в проведении трехступенчатого контроля, целевых и комплексных проверок по вопросам охраны труда, Дня охраны труда, в работе комиссии по охране Труда, комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию объектов, орудий и средств производства, при защите прав и интересов работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, в ходе разработки проектов локальных нормативных актов в области охраны труда, при рассмотрении жалоб, заявлений и обращений работников по вопросам охраны труда и т.д.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда в своей деятельности должен руководствоваться Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами по охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями по охране труда, локальными нормативными актами организации и сфере труда.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда периодически отчитываются на общем собрании трудового коллектива, избравшего их, и могут быть отозваны до истечения срока действия их полномочий по решению избравшего их органа, если они не выполняют возложенных функций или не проявляют необходимой требовательности по защите прав работников на охрану труда.

Порядок выбора уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в организациях

Профсоюзы, иные уполномоченные работниками представительные органы или трудовые коллективы организуют выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в структурных подразделениях или в организации в целом.

Выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда рекомендуется проводить на общем собрании трудового коллектива подразделения на срок не менее

двух лет. При наличии в организации нескольких профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов каждому из них должно быть предоставлено право выдвигать кандидатуры па выборы уполномоченных.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда могут быть также избраны из числа специалистов, неработающих в данной организации (по согласованию с работодателем). Не рекомендуется избирать уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда работников, которые по занимаемой должности несут ответственность за состояние охраны труда в организации.

Задачи уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда

Основными задачами уполномоченных являются:

- Содействие созданию на предприятии (в производственном подразделении) здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда.
- Осуществление контроля за состоянием охраны труда на предприятии (в производственном подразделении) и за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.
- Представление интересов работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.
- Консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав на охрану труда.

Функции уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда

Исходя из решаемых задач на уполномоченных рекомендуется возложить следующие функции:

1. Осуществление контроля за соблюдением работодателями законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда, состоянием охраны труда, включая контроль за выполнением со стороны работников их обязанностей по обеспечению охраны труда, то есть: а) соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда; б) правильностью применения ими средств коллективной и индивидуальной защиты (использованием специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по назначению и содержанием их в чистоте и порядке).

2. 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.

3. Участие в разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда работников.

4. Осуществление контроля за своевременным сообщением руководителем подразделения (работ) о происшедших несчастных случаях на производстве, соблюдением норм о рабочем времени и времени отдыха, предоставлением компенсаций и льгот за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

5. Участие в организации первой помощи (а после соответствующего обучения - оказание первой помощи) пострадавшему от несчастного случая на производстве.

6. По поручению профсоюзного органа или иного представительного органа трудового коллектива – участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

7. Информирование работников подразделения, в котором они являются уполномоченными, о выявленных нарушениях требований безопасности при проведении работ, состоянии условий и охраны труда на предприятии (в своих подразделениях), проведение разъяснительной работы в трудовом коллективе по вопросам охраны труда.

Права уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда

Для выполнения задач, возложенных на уполномоченных, им должно быть предоставлено право:

- Контролировать соблюдение в подразделении, в котором они являются уполномоченными, законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда.

- Проверять выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, результатами расследования несчастных случаев.

- Принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию средств труда.

- Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц своих подразделений и предприятия о состоянии условий и охраны труда, происшедших несчастных случаях на производстве.

- Предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

- Выдавать руководителям подразделения обязательные к рассмотрению представления в рекомендуемой форме об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

- Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

- Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.

Гарантии прав деятельности уполномоченных лиц по охране труда

1. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работы уполномоченных, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия.

2. Для вновь избранных уполномоченных рекомендуется организовывать обучение по специальной программе на курсах при территориальных органах по труду, других организациях за счет предприятия (с сохранением среднего заработка обучаемому).

3. Уполномоченным выдается соответствующее удостоверение, рекомендуемой формы.

4. Уполномоченным для выполнения возложенных на них функций рекомендуется предоставлять необходимое время в течение рабочего дня, устанавливать дополнительные социальные гарантии на условиях, определяемых коллективным

договором или совместным решением работодателя и представительных органов работников.

Порядок действий уполномоченных по выполнению своих задач и функций подробно освещен в Методических рекомендациях по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессионального союза, утвержденных постановлением Исполкома ФНПР от 26.09.2007 № 4-6.