

**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ОБЩЕРОССИЙСКОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ
БЮЛЛЕТЕНЬ ПРОФСОЮЗА
№ 5 (163)**

(Специальный выпуск)

ОХРАНА ТРУДА

**Москва
2019 г.**

Редакционный совет:

О.В. ШЕЛОБАНОВА (председатель),
Ю.Е. КАЗАКОВ (ответственный секретарь),
Г.И. ДАНИЛОВА, Т.Ю. ДЕРГАНОВА,
О.В. ЕФИМОВА, А.И. ЛЕБЕДЕВ, М.А. ПАНТЮХОВА,
Ю.В. РУДЬ, О.Н. ТРОИЦКАЯ, М.В. ЧЕРНОВА,
Т.В. ШЕСТАКОВА

Журнал зарегистрирован в Государственном комитете
Российской Федерации по печати

Свидетельство о регистрации № 081351
от 21 декабря 1998 года

Адрес редакции: 119119,
Москва, Ленинский проспект, 42, корп. 1
Телефон: (495) 938-77-44
Факс: (495) 938-82-88
E-mail: info@prgu.ru
www.prgu.ru

Ответственный за выпуск А.И. Лебедев

Уважаемые коллеги!

Данный «Информационный бюллетень Профсоюза» посвящен охране труда.

Целью представленной информации является возможность привлечь внимание профсоюзного актива к вопросам охраны труда и раскрыть место профсоюзной организации в системе управления охраной труда (СУОТ).

В «Информационном бюллетене Профсоюза» отражена практика работы технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда, членов комиссии (комитета) по охране труда организаций Профсоюза по осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением коллективных договоров, соглашений.

Надеемся, что представленная информация позволит профсоюзному активу наиболее квалифицированно применять их на практике в деле защиты трудовых прав работников, создания рабочих мест, соответствующих требованиям безопасности.

СОДЕРЖАНИЕ

Резолюция X съезда ФНПР. Создание механизмов управления условиями и охраной труда – основа управления профессиональными рисками	8
Примерный (краткий) перечень правовых актов в области охраны и безопасности труда	12
Перечень документов по охране труда в организации	16
Документы по обучению по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организации	17
Действующие штрафы за нарушение трудового законодательства в сфере охраны труда	22
Примерный перечень документов, представляемых комитетом региональной (межрегиональной) организации Профсоюза в ходе изучения практики работы по осуществлению контроля соблюдения трудового законодательства в области охраны труда	23
Концепция «нулевого травматизма»	24
Общие вопросы расследования и принятие решения о квалификации несчастных случаев, происшедших с работниками вследствие общего заболевания	28
Перечень писем органов государственного управления, контроля и надзора в сфере труда с разъяснениями отдельных положений трудового законодательства Российской Федерации по вопросам применения государственных нормативных требований охраны труда	38

Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»	44
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.06.2014 № 412н «Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»	52
Рекомендации Роспотребнадзора для работающих в условиях повышенных температур воздуха	60
Постановление Исполнительного комитета Генерального Совета ФНПР от 20.05.1998 №2-35 «О внештатных технических инспекторах труда профсоюзов»	62
Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31.01.2019 № 36н «Об утверждении порядка проведения экспертизы связи заболевания с профессией и формы медицинского заключения о наличии или об отсутствии профессионального заболевания»	65
Приказ Минтруда России от 30.06.2017 № 544н «О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.04.2015 № 250н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах отдельных категорий медицинских работников и перечня медицинской аппаратуры (аппаратов, приборов, оборудования), на нормальное функционирование которой могут оказывать воздействие средства измерений, используемые в ходе проведения специальной оценки условий труда»	77
Приказ от 13.03.2019 № 124н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения»	86

ПРИЛОЖЕНИЯ

Методика нематериальной мотивации Государственных гражданских служащих Российской Федерации Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 124

Доклад начальника Управления государственного надзора в сфере труда Е.Н. Иванова «Расследование несчастных случаев на производстве, включая расследование смерти работника на рабочем месте вследствие общего заболевания. Роль и функции представителей профсоюза в работе комиссий по расследованию несчастных случаев» 208

Методические рекомендации по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда 222

Практика работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Курганской областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации по осуществлению проверок состояния условий и охраны труда, выполнение обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами 2018 года 243

Практика работы Липецкой областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации по осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства в области охраны труда, выполнения условий коллективных договоров, соглашений в части охраны труда и профилактике несчастных случаев на производстве со смертельным исходом 255

Практика работы Новгородской областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации по реализации вопросов охраны труда

и развитию социального партнерства в сфере труда в 2018 году
и за январь – май 2019 года262

Информация о выполнении Плана совместных мероприятий
Нижегородской областной организации Общероссийского
профессионального союза работников государственных
учреждений и общественного обслуживания Российской
Федерации и Управления ГИБДД ГУ МВД России по
Нижегородской области по профилактике дорожно-
транспортного травматизма270

РЕЗОЛЮЦИЯ X СЪЕЗДА ФНПР

СОЗДАНИЕ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ УСЛОВИЯМИ И ОХРАНОЙ ТРУДА – ОСНОВА УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ

*(Приложение № 8 к постановлению X съезда ФНПР
от 21.05.2019)*

Съезд отмечает, что одной из важнейших характеристик профессионального риска здоровью работающих является объективный анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Современные официальные данные об уровнях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в Российской Федерации искажают действительное их состояние.

Анализ динамики показателей производственного травматизма и профессиональной заболеваемости за период с 2000 по 2018 год свидетельствует о снижении численности пострадавших при несчастных случаях на производстве в 6 раз, со смертельным исходом – в 3,9 раза, а профессиональной заболеваемости – в 1,3 раза.

При этом удельный вес работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, возрос за указанный период в 1,2 раза, а доля женщин-работниц – почти в 2 раза. Также существенно увеличилась доля рабочих мест с тяжелыми условиями труда: в обрабатывающих производствах – в 3,8 раза; в строительстве – в 3,1 раза; на транспорте и связи – в 2,5 раза. По данным Фонда социального страхования Российской Федерации, за этот период длительность больничного листа на одного человека увеличилась с 60,6 до 74 дней.

Это свидетельствует о том, что данные учета и регистрации случаев производственного травматизма и профессиональной

заболеваемости не отражают реального положения дел о состоянии здоровья работников, затрудняя формирование адекватной политики в области условий и охраны труда и реализацию концепции управления профессиональными рисками.

Осуществляемые Минтрудом России меры по изменению государственной политики в области охраны труда в основном строятся на методах оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые не дополняются методами оценки здоровья, трудоспособности работников, установления зависимости между состоянием условий труда и вероятностью возникновения повреждающих эффектов. Такой подход не будет способствовать формированию полноценной основы для управления профессиональными рисками.

Съезд также отмечает, что действующая на протяжении 5 лет модель оценки факторов производственной среды и трудового процесса (специальная оценка условий труда) искажает объективную информацию о состоянии рабочего места, т.к. в ней отсутствуют важные нормируемые физические параметры и параметры напряженности трудового процесса, которые необходимо учитывать при оценке условий труда на рабочем месте.

Не оценивая напряженность трудового процесса в полном объеме, невозможно оценить объективные причины несчастного случая или истоки развития профессиональной болезни, которые могли быть вызваны этими факторами.

Съезд считает необходимым добиваться:

– совершенствования трудового законодательства в отношении учета и регистрации несчастных случаев и профессиональной заболеваемости на производстве;

– ужесточения административной ответственности за сокрытие несчастного случая или профессионального заболевания на производстве;

– создания эффективных законодательных и экономических механизмов заинтересованности работодателя в обеспечении объективного учета и регистрации несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве как важного элемента для формирования необходимых мер по обеспечению здоровых и безопасных условий труда;

– разработки формы экстренного извещения о внезапной смерти на рабочем месте и инструкции по ее заполнению;

– создания единого федерального центра, осуществляющего учет несчастных случаев на производстве и формирующего единый подход к анализу производственного травматизма;

– совершенствования методов выявления и отчетности о профессиональных заболеваниях и заболеваниях, связанных с работой, и возникающих рисках;

– разработки «Руководства по оценке профессионального риска для здоровья работников. Принципы, методы и критерии»;

– актуализации Р2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005);

– внесения изменения в Методику проведения специальной оценки условий труда (СОУТ), утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 года № 33;

– внесения изменений в Федеральный закон № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в части оценки трампоопасности и расширения закрытого списка вредных факторов и нормируемых параметров (статья 13);

– разработки методики для оценки риска травмирования работников;

– внесения изменения и дополнения в Трудовой кодекс РФ в части возложения обязанностей на работодателей по

созданию здравпунктов и организации на их базе профилактики профессиональных заболеваний;

– разработки методики углубленной психологической экспертизы по определению безопасного поведения работников травмоопасных профессий и правовых основ ее применения;

– разработки методики оценки риска профессионального стресса и мер по его профилактике.

Съезд считает, что сохранение здоровья работников – объективная и насущная необходимость сегодняшнего дня!

**ПРИМЕРНЫЙ (КРАТКИЙ) ПЕРЕЧЕНЬ
ПРАВОВЫХ АКТОВ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ
И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (от 26.01.1996 № 14-ФЗ).
3. Уголовный кодекс Российской Федерации (от 13.06.1996 № 63-ФЗ).
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (от 30.12.2001 № 195-ФЗ).
5. Трудовой кодекс Российской Федерации (от 30.12.2001 № 197-ФЗ).
6. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (от 27.04.2004 № 79-ФЗ).
7. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» (от 28.12.2013 № 426-ФЗ).
8. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (от 28.12.2013 № 421-ФЗ).
9. Федеральный закон «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» (от 21.07.1997 № 116-ФЗ).
10. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (от 24.07.1998 № 125-ФЗ).
11. Федеральный закон «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999 № 52-ФЗ.
12. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» от 12.01.1996 № 10-ФЗ.

13. Приказ Роструда «Об утверждении форм поверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления Федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права» (от 10.11.2017 № 655).

14. Приказ Роструда от 30.12.2016 № 538 «Об утверждении перечней правовых актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю (надзору), осуществляемых Федеральной службой по труду и занятости».

15. Законы субъектов Российской Федерации в области охраны труда.

16. Указ Президента Российской Федерации от 21.05.2012 № 636 «О структуре федеральных органов исполнительной власти».

17. Постановление Правительства Российской Федерации от 27.12.2010 № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

18. Постановление Минтруда России от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

19. Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

20. Постановление Минтруда России от 17.12.2002 № 80 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда».

21. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

22. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

23. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

24. Приказ Минтруда России от 12.02.2018 № 71 «Об утверждении примерного ведомственного плана мероприятий по снижению производственного травматизма».

Документом установлен рекомендуемый план мероприятий по снижению производственного травматизма, на основании которого в дальнейшем будут разработаны ведомственные планы.

1. Письмо Роструда от 07.03.2018 № 837-ТЗ «Методические рекомендации для работодателей по добровольному внутреннему контролю (самоконтролю) соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

2. ГОСТ 12.0.004-2015 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения».

3. Межотраслевые правила по охране труда (ПОТ Р М), межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ Р М).
4. Отраслевые правила по охране труда (ПОТ Р О), типовые инструкции по охране труда (ТИ Р О).
5. Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила (СП), гигиенические нормативы (ГН), санитарные правила и нормы (СанПиН), санитарные нормы (СН).
6. Подзаконные нормативные акты субъектов Российской Федерации.
7. Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права.
8. Локальные нормативные акты.
9. Соглашения: федеральные, межрегиональные, отраслевые, региональные, территориальные.
10. Коллективный договор.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОКУМЕНТОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Обязательные документы

Документация по охране труда разрабатывается с учетом деятельности бюджетной организации. Для каждой перечень будет индивидуальным. Есть и общие требования к наличию документов, которые должны отражаться во всех организациях. Документацию должно быть удобно читать, легко идентифицировать, необходимо указывать дату введения в действие и срок действия.

Нормативные документы по охране труда, которые должен обязательно разработать работодатель:

1. Положение о системе управления охраной труда (далее – ОТ).
2. Протоколы и удостоверения по ОТ.
3. Должностная инструкция ответственного по охране.
4. Приказы о назначении ответственных лиц.
5. Журнал вводного инструктажа по ОТ.
6. Журналы инструктажей по ОТ на рабочем месте.
7. Программа проведения инструктажей и обучения работников.
8. Инструкции по ОТ.
9. Перечень рабочих мест с вредными или опасными условиями работы.
10. Перечень профессий и работ, для которых необходимо пройти медицинский осмотр.
11. Журнал регистрации нарядов-допусков на работы повышенной опасности.
12. Перечень выдаваемых бесплатно средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ).

13. Карточки выдачи и учета СИЗ на каждого работника.

14. Материалы по проведению специальной оценки условий труда (далее – СОУТ): приказ о создании комиссии и утверждении графика; перечень рабочих мест, подлежащих СОУТ; сведения об организации, проводящей СОУТ; карты СОУТ, сводная ведомость, перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась СОУТ; заключение эксперта организации, которая проводит оценку.

ДОКУМЕНТЫ ПО ОБУЧЕНИЮ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПРОВЕРКЕ ЗНАНИЙ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Обучение работников направлено на ознакомление их с нормативными требованиями, а также с безопасными методами и приемами выполнения работ и правилами оказания первой помощи пострадавшим.

Локальные акты, необходимые специалисту по ОТ, чтобы организовать обучение должным образом по требованиям трудового законодательства:

1. Распоряжения по:
 - организации обучения и проверки знаний по ОТ;
 - освобождение от первичного и повторных инструктажей лиц, работа которых не связана с обслуживанием механизмов, оборудования, др.;
 - создании комиссии по проверке знаний.
2. Положения об обучении и проверке знаний по ОТ.
3. Программы обучения.
4. Протоколы проверок знаний.
5. Программы инструктажей.
6. Журналы регистрации:

- инструктажей;
- присвоения 1-й группы по электробезопасности работникам, которые не относятся к электротехническому персоналу.

Какие документы проверяет государственный инспектор труда

Проверка подразделяется на плановую и внеплановую. Плановая проводится по регламенту работ Государственной инспекции труда.

Перечень документов по охране труда

В соответствии с Федеральным законом от 26.12.2008 № 294-ФЗ она проводится не чаще одного раза в 3 года. Внеплановая может проводиться чаще, так как ее проведение зависит от поступления письменных заявлений (жалоб) от сотрудников организации.

Государственный инспектор труда обязательно истребует следующие документы:

- свидетельство о государственной регистрации;
- свидетельство о постановке на налоговый учет;
- устав;
- свидетельство о государственной регистрации права на здание, землю;
- трудовые договоры с работниками;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- коллективный договор (при наличии);
- инструкции по ОТ;
- журналы инструктажей по ОТ;
- положение о службе ОТ;
- должностные обязанности руководителя по ОТ;
- приказ о назначении ответственного по ОТ;
- карты оценки рабочих мест по условиям труда;

- карточки выдачи СИЗ работникам;
- журналы учета выдачи СИЗ.

Перечень запрашиваемых документов не является исчерпывающим. Государственный инспектор труда может запросить и иные сведения, имеющие отношение к проводимой проверке.

Срок хранения

Документация по охране труда может храниться как в бумажном виде, так и на электронных носителях (имеется в виду, что бумажный вариант должен быть обязательно, электронный – по желанию). Сроки хранения установлены пунктом 7.3. «Охрана труда» приказа Минкультуры России от 25.08.2010 № 558 (ред. от 16.02.2016).

Ответственность за нарушение в сфере охраны труда

Если работодатель представит документы в Государственную инспекцию труда с опозданием, в неполном объеме или в искаженном виде, его могут привлечь к административному наказанию в виде штрафа.

Размер штрафа для предприятия составляет от 3000 до 5000 рублей, его руководителя – от 300 до 500 рублей.

В организации должны быть:

- а) должностные инструкции на всех работников, специалистов, ИТР и управленческий аппарат;
- б) инструкции по специальностям для работников всех профессий предприятия;
- в) инструкция по видам выполняемых работ.

Инструкция по охране труда – нормативный акт, устанавливающий требования по охране труда при выполнении работ в производственных помещениях, на территории предприятия, на строительных площадках и в иных местах, где производятся эти работы или выполняются служебные обязанности.

Инструкции по охране труда могут быть типовые и для работников предприятий, участков и конкретного рабочего места.

Инструкции по охране труда могут разрабатываться как для работников отдельных профессий, так и на отдельные виды работ.

Инструкции для работников, занятых взрывными работами, обслуживанием электрических установок и устройств, грузоподъемных машин, котельных установок, сосудов, работающих под давлением, и для других работников, требований безопасности труда которых установлены в межотраслевых нормативных актах по охране труда, утвержденных надзорными и контролирующими органами, разрабатываются на основе указанных актов и утверждаются в порядке, установленном этими органами.

Требования нормативных актов по охране труда, включаемые в инструкции, должны быть изложены применительно к конкретному рабочему месту и реальным условиям труда работника.

Для вводимых в действие новых производств допускается разработка временных инструкций для работников. Временные инструкции должны обеспечивать безопасное ведение технологических процессов (работ) и безопасную эксплуатацию оборудования. К разработке временных инструкций предъявляются те же требования, что и при разработке постоянных инструкций для работников.

Временные инструкции разрабатываются как по профессиям, так и по видам работ на срок до приемки указанных производств в эксплуатацию государственной приемочной комиссией.

Инструкции для работников утверждаются руководителем предприятия после проведения предварительных консультаций с службой охраны труда, а в случае необходимости

и с другими заинтересованными службами и должностными лицами по усмотрению службы охраны труда.

Каждой инструкции должно быть присвоено наименование и номер. В наименовании следует кратко указать, для какой профессии или вида работ она предназначена.

Ответственность за своевременную проверку и пересмотр инструкций несут руководители подразделений-работчиков.

Руководители предприятий обеспечивают инструкциями всех работников и руководителей заинтересованных подразделений (служб) предприятия.

Выдача инструкций руководителям подразделений (служб) должна производиться службой охраны труда с регистрацией в журнале выдачи инструкций.

У руководителя подразделения (службы) предприятия должен постоянно храниться комплект действующих в подразделении (службе) инструкций для работников всех профессий и по всем видам работ данного подразделения (службы), а также перечень этих инструкций, утвержденный руководителем предприятия.

У каждого руководителя участка, мастера и т.п. должен быть в наличии комплект действующих инструкций для работников, занятых на данном участке, по всем профессиям и видам работ.

Инструкции работникам могут быть выданы на руки, под роспись в журнале инструктажа для изучения при первичном инструктаже, либо вывешены на рабочих местах или участках, либо храниться в ином месте, доступном для работников.

**ДЕЙСТВУЮЩИЕ ШТРАФЫ ЗА НАРУШЕНИЕ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА**

Вид административного правонарушения	Для физических лиц	Для юридических лиц
Нарушение требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах	штраф от 2000 руб. до 5000 руб.	штраф от 50 000 руб. до 80 000 руб.
Нарушение порядка проведения спецоценки условий труда или ее непроведение	штраф от 5000 руб. до 10 000 руб.	штраф от 60 000 руб. до 80 000 руб.
Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения обучения и проверки знаний по охране труда, а также обязательных медосмотров	штраф от 15 000 руб. до 25 000 руб.	штраф от 110 000 руб. до 130 000 руб.
Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты	штраф от 20 000 руб. до 30 000 руб.	штраф от 130 000 руб. до 150 000 руб.
Если ранее уже был наложен штраф за аналогичное правонарушение	штраф от 30 000 руб. до 40 000 руб. или приостановление деятельности на срок до 90 суток	штраф от 100 000 руб. до 200 000 руб. или приостановление деятельности на срок до 90 суток

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ДОКУМЕНТОВ,
ПРЕДСТАВЛЯЕМЫХ КОМИТЕТОМ
РЕГИОНАЛЬНОЙ (МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ)
ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА В ХОДЕ ИЗУЧЕНИЯ
ПРАКТИКИ РАБОТЫ ПО ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ
КОНТРОЛЯ СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА**

1. Протокол отчетно-выборного профсоюзного собрания
2. Протоколы общих профсоюзных собраний
3. Протоколы заседаний региональной (межрегиональной) организации Профсоюза
4. Планы работ
5. Материалы по коллективным переговорам (колдоговоры, справки)
6. Документы вышестоящих профорганов (постановления, рекомендации и т.д.)
7. Смета расходования профсоюзных средств на охрану труда, в т.ч. на оздоровление членов профсоюза, обучение профактива
8. Накопительные материалы, статистические анализы, справки, материалы по решению различных трудовых и социально-экономических вопросов
9. Накопительная папка с методическими материалами по профсоюзной работе (Устав, Положения, тексты законов, пособия)
10. Обращения, заявления, жалобы
11. Отчеты, планы работы технического (главного технического) инспектора труда Профсоюза
12. Отчеты, планы работы внештатного технического инспектора труда

КОНЦЕПЦИЯ «НУЛЕВОГО ТРАВМАТИЗМА»

ИСТОРИЯ КОНЦЕПЦИИ

Vision Zero – шведская программа по повышению безопасности дорожного движения и снижению смертности в ДТП. Программа была принята парламентом страны в октябре 1997 года.

Базовым принципом программы является недопустимость дорожно-транспортных происшествий со смертельным исходом. Данный принцип еще называют принципом «нулевой терпимости»; согласно ему нельзя относиться к смертям на дороге, как к неизбежному злу, связанному с автомобилизацией.

Подход программы к этой проблеме призван снять с водителей основную вину за смертельные происшествия на дорогах, сделать так, чтобы в решении проблемы участвовали и те, кто строит и обслуживает дороги, производители автомобилей.

Разработчики программы понимают, что водители – обычные люди и будут ошибаться всегда. Однако необходимо организовать дорожное движение таким образом, чтобы ошибки людей не приводили к смертельному исходу.

В 2017 году на XXI Всемирном конгрессе безопасности и гигиены в Сингапуре в рамках развития концепции «Нулевой травматизм» начали сотрудничать Международная ассоциация соцобеспечения и Минтруд РФ.

В январе 2018 года к продвижению концепции присоединился ФСС РФ.

В том же году возможность использования мирового опыта в России обсуждалась во время Всемирной недели охраны труда, а министр труда и социальной защиты Российской Федерации М.А. Топилин высказал мнение о поддержке нашей страной принципов концепции.

В 2018 году госпрограмма «Содействие занятости населения» дополнена новой подпрограммой «Безопасный труд», целевым показателем которой фактически стал нулевой травматизм.

Что это такое и чем предусмотрено?

Этот термин взят из концепции VISION ZERO, активное внедрение которой было инициировано в Сингапуре.

Главная идея – организация системы по охране труда на ином уровне, который даст возможность не допустить несчастные случаи и профессиональные заболевания на производствах.

Цель – предотвратить любые несчастные случаи на производстве.

Для этого в идею включены 7 «золотых» правил:

1. Стать лидером – показать приверженность принципам.
2. Выявлять угрозы – контролировать риски.
3. Определять цели – разрабатывать программы.
4. Создать систему безопасности и гигиены труда – достичь высокого уровня организации.
5. Обеспечивать безопасность и гигиену на рабочих местах, при работе со станками и оборудованием.
6. Повышать квалификацию – развивать профессиональные навыки.
7. Инвестировать в кадры – мотивировать посредством участия.

То есть личный пример руководителей учреждений по соблюдению правил безопасной работы; деятельность по обнаружению угроз и мониторингу рисков для жизни и здоровья на конкретных работах.

Мотивация работников через привлечение их к решению вопросов по охране труда

Достижение такого уровня развития, когда в учреждении создана система безопасной работы; обеспечение безопасных условий рабочих мест во время работы с различным оборудованием.

Несчастные случаи происходят в силу определенных причин. Это могут быть неосторожность сотрудника, несоблюдение требований по охране труда, плохое состояние помещений для работы, воздействие движущихся предметов.

Существуют отрасли с наибольшими показателями травматизма. К этой группе относятся строительная, транспортная сферы, сектор ЖКХ. К зонам высокого риска относятся угле- и нефтедобывающие отрасли, металлургия.

Активно развивая культуру профилактики, организации смогут не только уменьшить количество травм и заболеваний, но и предотвратить их.

Концепция нулевого травматизма представляет собой инновационный взгляд на профилактику, который включает три направления:

- 1) гигиена труда;
- 2) безопасность;
- 3) благополучие сотрудника на всех производственных этапах.

Здоровье сотрудника, его благополучие в психологической сфере положительно влияют на такие показатели, как качество труда и его производительность, что в конечном счете отразится на эффективности деятельности предприятия в целом.

Кто разрабатывает и где взять? Программы производства с нулевым травматизмом не являются проектом исключительно крупнейших предприятий.

Любое учреждение в любой отрасли может разработать и утвердить такой документ, что даст дополнительные преимущества при участии в конкурсах в сфере охраны труда.

Разрабатывая документ, можно принять во внимание образец программы нулевого травматизма (в организации любой отрасли деятельности применим с учетом ее специфики) и сформировать его на основе следующих разделов:

1. Цели (создать условия, способные сформировать культуру безопасного труда, повысить действенность мер по сохранению жизни и здоровья сотрудников во время работы); задачи (обеспечить приоритет профилактики травм на производстве, профзаболеваний, улучшить условия работы, уменьшить риски несчастных случаев);

2. Принципы (жизнь и здоровье сотрудника – в фокусе внимания);

3. Основные направления (зависит от специфики деятельности); мероприятия по реализации.

Типовая программа нулевого травматизма

Как внедрить программу?

Любой локальный нормативный акт разрабатывается ответственным сотрудником, назначенным руководителем.

Приказ об утверждении программы «Нулевой травматизм» не является исключением. По общему правилу, разработка данного документа находится в сфере деятельности специалиста по охране труда.

Однако этот процесс требует объединения усилий различных служб предприятия, поскольку создать условия для недопущения травм возможно при совместной работе всех подразделений. По факту окончательной доработки программы в учреждении издается приказ за подписью руководителя. С этим приказом упомянутые в нем сотрудники должны быть ознакомлены под подпись.

В идеале все предприятия должны присоединиться к информационной кампании МАСО «Нулевой травматизм» (Vision Zero).

«Все мы должны стремиться к нулевому травматизму. Многим это покажется невозможным, но это не так, – заявляет генеральный секретарь Международной ассоциации социального обеспечения Ханс-Хорст Конколеwski. – Более 3 миллионов сотрудников умирают на производстве. Поэтому охрана труда должна быть гораздо больше, чем просто охрана труда. Эта работа должна начинаться до рабочего места. Она должна начинаться с образования, семьи и общества».

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ РАССЛЕДОВАНИЯ И ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ О КВАЛИФИКАЦИИ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ, ПРОИСШЕДШИХ С РАБОТНИКАМИ ВСЛЕДСТВИЕ ОБЩЕГО ЗАБОЛЕВАНИЯ

Перечень основных правовых актов и нормативных документов, которыми следует руководствоваться при проведении расследования несчастных случаев:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Уголовный кодекс Российской Федерации;
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;
- Федеральный закон от 21.12.1994 № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера»;
- Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях»;
- приказ Фонда социального страхования Российской Федерации от 24.08.2000 № 157 «О создании в Фонде соци-

ального страхования Российской Федерации единой системы учета страховых случаев, их анализа и определения размера скидок и надбавок к страховым тарифам с учетом состояния охраны труда (извлечение)»;

– постановление Минтруда России от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»;

– приказ Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве»;

– приказ Минздравсоцразвития России от 15.04.2005 № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»;

– приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;

– приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами»;

– Федеральный закон от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда».

В целях незамедлительного получения информации и оперативного обмена информацией о тяжелых, смертельных несчастных случаях, происшедших с работниками – членами нашего Профсоюза, необходимо заключить соглашения о взаимодействии между Государственной инспекцией труда в субъекте Российской Федерации (далее – ГИТ) и региональной (межрегиональной) организацией Профсоюза (далее – РОП).

Соглашением между ГИТ и РОП устанавливается в том числе и определенный порядок совместных действий о нарушении требований охраны труда, повлекших тяжкий вред здоровью или смерть человека.

Также в соглашение включаются организация и проведение по результатам расследования несчастного случая со смертельным исходом, связанного с производством, происшедшего с работником – членом нашего Профсоюза, рабочего совещания с руководителем (заместителем руководителя) ГИТ по итогам расследования для принятия соответствующих мер по предупреждению производственного травматизма.

Медицинская экспертиза

Основные группы разрешаемых вопросов

Медицинская экспертиза направлена на установление и выявление у пострадавшего медицинских противопоказаний к допуску к соответствующей работе, алкогольного или иного опьянения.

Основные вопросы, которые устанавливаются по результатам экспертизы:

- какова причина смерти пострадавшего;
- какие повреждения причинены пострадавшему, каков их характер, локализация;
- соответствовало ли состояние здоровья пострадавшего медицинским требованиям, предъявляемым при допуске к выполнению определенного вида работы (или при наличии вредных производственных факторов); если нет, то какие имелись противопоказания;
- не обусловлено ли заболевание данного лица, вызвавшее потерю трудоспособности, вредными условиями труда, которые могли действовать на пострадавшего;
- находилось ли данное лицо в состоянии алкогольного опьянения; если да, то какова его степень; соответствуют ли

такие-то сведения о времени употребления этим лицом алкоголя и его количества результатам экспертизы.

Принятие решения о квалификации несчастных случаев, происшедших с работниками вследствие общего заболевания

При расследовании смертельного несчастного случая, если смерть пострадавшего работника наступила вследствие общего заболевания, подтвержденного в установленном порядке медицинской организацией, в акте в обязательном порядке должна быть отражена следующая информация:

1. О наличии или отсутствии переработок пострадавшим работником. С этой целью анализируются табели учета использования рабочего времени за последний год работы пострадавшего.

2. Об использовании ежегодных оплачиваемых и дополнительных за работу во вредных условиях труда отпусков пострадавшим работником, за весь период его работы в данной организации.

3. Об условиях труда на рабочем месте пострадавшего работника. Анализируются результаты специальной оценки условий труда. При наличии сомнений в качестве проведенной оценки условий труда рассматривать вопрос о направлении материалов СОУТ для проведения государственной экспертизы качества проведенной СОУТ данного рабочего места.

4. О результатах проведенного медицинского осмотра пострадавшего работника.

5. О результатах проведенного психиатрического освидетельствования пострадавшего работника.

По каждому смертельному несчастному случаю, произошедшему в результате естественной смерти, надлежит в обязательном порядке рассматривать вопрос о назначении и проведении экспертизы, направленной на установление

причинно-следственной связи между нарушениями требований охраны труда или воздействием на работника в процессе трудовой деятельности вредных производственных факторов, которые могли повлиять на здоровье погибшего, и наступившими последствиями в виде смерти пострадавшего работника. Данная экспертиза проводится за счет средств работодателя.

Перед экспертами необходимо поставить следующий вопрос: «Имелась ли причинно-следственная связь между наступлением смерти работника и условиями труда, в которых он осуществлял трудовую деятельность?».

Для ответа на поставленный вопрос экспертам необходимо предоставить следующие сведения и документы:

- должностные обязанности умершего работника;
- график работы за последние 6 месяцев, предшествующих смерти работника;
- количество отработанных часов в течение 6 месяцев, предшествующих смерти работника;
- количество часов в течение 6 месяцев, предшествующих смерти работника, отработанных им сверх установленной нормы;
- сведения о прохождении умершим работником обязательного предварительного, периодического медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования;
- сведения о результатах аттестации рабочего места по условиям труда/специальной оценки условий труда, а именно – какие факторы производственной среды и трудового процесса были выявлены;
- медицинские карты стационарного больного, амбулаторного больного, выписки из истории болезни и пр.;
- заключение профпатолога (при наличии).

Необходимо делать запрос в следственные органы о предоставлении информации о возбуждении уголовного дела или об отказе в возбуждении уголовного дела.

Оформление результатов расследования несчастного случая

Акт по форме 4

По результатам расследования каждого группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом (за исключением несчастных случаев, происшедших с профессиональными спортсменами во время тренировочного процесса или спортивного соревнования, либо в результате аварий в организациях, эксплуатирующих опасные производственные объекты) составляется акт о расследовании группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом) по форме 4, предусмотренной постановлением от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» (далее по тексту – постановление), в двух экземплярах, которые подписываются всеми лицами, проводившими в установленном порядке его расследование.

В акте расследования несчастного случая обязательно должны быть отражены сведения:

а) о прохождении работником всех видов медицинского осмотра (с приложением лицензии медицинского учреждения);

б) о предоставлении работнику отпуска (согласно графику отпусков);

в) об обеспечении работника средствами индивидуальной защиты (с обязательной проверкой наличия сертификатов, деклараций соответствия);

г) об ознакомлении работника с результатами проведенной аттестации рабочих мест (специальной оценкой условий труда);

д) о соответствии технологического процесса государственным нормативным требованиям охраны труда;

е) о прохождении работником всех видов инструктажей по охране труда, обучений и проверок знаний требований охраны труда и иных обязательных обучений (в электроустановках, при работе на высоте и т.д.);

ж) выписки из действующих нормативно-правовых актов, устанавливающих безопасный порядок ведения работ;

з) выписки из локальных нормативных актов, действующих у работодателя, устанавливающих безопасный порядок ведения работ;

и) выписка из ранее выданных на данном производстве (объекте) предписаний государственных инспекторов по охране труда и должностных лиц территориального органа государственного надзора (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений нормативных требований охраны труда.

Акт по форме Н-1

Несчастные случаи, квалифицированные как несчастные случаи на производстве, подлежат оформлению актом о несчастном случае на производстве по форме Н-1, предусмотренном приложением № 1 к вышеуказанному постановлению.

Акт по форме Н-1 составляется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке субъекта Российской Федерации. При несчастном случае на производстве с застрахованным лицом составляется дополнительный экземпляр акта по форме Н-1. При группо-

вом несчастном случае на производстве акты по форме Н-1 составляются на каждого пострадавшего отдельно.

Акты по форме Н-1 подписываются всеми членами комиссии, проводившими в установленном порядке расследование несчастного случая.

В акте расследования несчастного случая обязательно должны быть отражены сведения:

а) о прохождении работником всех видов медицинского осмотра (с приложением лицензии медицинского учреждения);

б) о предоставлении работнику отпуска (согласно графику отпусков);

в) об обеспечении работника средствами индивидуальной защиты (с обязательной проверкой наличия сертификатов, деклараций соответствия);

г) об ознакомлении работника с результатами проведенной аттестации рабочих мест (специальной оценкой условий труда);

д) о соответствии технологического процесса государственным нормативным требованиям охраны труда;

е) о прохождении работником всех видов инструктажей по охране труда, обучений и проверок знаний требований охраны труда и иных обязательных обучений (в электроустановках, при работе на высоте и т.д.);

ж) выписки из действующих нормативно-правовых актов, устанавливающих безопасный порядок ведения работ;

з) выписки из локальных нормативных актов, действующих у работодателя, устанавливающих безопасный порядок ведения работ.

**Консультирование пострадавшего, родственников
погибшего работника – члена Профсоюза
о полагающихся выплатах**

Пострадавший, родственники пострадавшего (погибшего) работника, работодатель знакомятся председателем комиссии и (или) членом комиссии – представителем Профсоюза с предусмотренными законодательством выплатами пострадавшему (либо его родственникам), предусмотренными в следующих документах:

– Трудовой кодекс Российской Федерации» статьи 22 и 237 «Возмещение материального и морального вреда, причиненного работнику» (во всех случаях);

– Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (выплаты ФСС РФ – во всех случаях);

– Федеральный закон от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»;

– постановление Правительства Российской Федерации от 03.11.2011 № 916 «Об утверждении Правил обязательного страхования гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте» (в случае происшествия на опасном объекте);

– Федеральный закон (в случае ДТП) от 25.04.2002 № 40-ФЗ «Об обязательном страховании гражданской ответственности владельцев транспортных средств» (ОСАГО);

– коллективный договор;

– выплата страховых компенсаций в рамках Закона Российской Федерации от 27.11.1992 № 4015-1 «Об организации страхового дела в Российской Федерации» и Гражданского

кодекса Российской Федерации (в случае иного страхования);

– выплаты по отраслевым соглашениям согласно ст. 45, 48 ТК РФ (перечень отраслевых соглашений по адресу <http://www.rostrud.ru/.cmsc/upload/docs/201403/05153122Nu.docx>);

– выплаты в соответствии со ст. 60 ГрК РФ (в случае НС на объекте строительства), и иные документы.

Перечень документов, необходимых для произведения соответствующих выплат

– Акт формы Н-1 либо заключение государственного инспектора труда с разъяснением о необходимости обратиться в суд для установления связи с производством, а также при отсутствии или ликвидации организации;

– акт о нетрудоспособности (в случае травмы оформляет дежурный врач- травматолог);

– полис ОМС либо договор оказания медицинских услуг с приложениями (в случае отсутствия полиса ОМС);

– листок нетрудоспособности (больничный лист) или справка о нетрудоспособности;

– выписка из медицинского учреждения о поставленном диагнозе и пройденном лечении;

– заключение о степени тяжести вреда здоровью и характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая;

– заключение экспертных комиссий государственных учреждений медико-социальной экспертизы, органа социального обеспечения, в том числе заключение учреждения медико-социальной экспертизы о необходимых видах социальной, медицинской и профессиональной реабилитации;

– иные документы, предусмотренные законодательством Российской Федерации, предоставляемые по соответствующим запросам и требованиям.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПИСЕМ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ, КОНТРОЛЯ И НАДЗОРА В СФЕРЕ
ТРУДА С РАЗЪЯСНЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ
ПОЛОЖЕНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ВОПРОСАМ
ПРИМЕНЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
НОРМАТИВНЫХ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА**

Минтруд России разъяснил, каким образом должны осуществляться разработка и выдача инструкций по охране труда работникам организаций.

Минтруд России в письме от 03.12.2018 № 15-2/ООГ-2956 разъяснил отдельные вопросы о порядке разработки, утверждения и выдачи инструкций по охране труда для работников организаций.

Минтруд России разъяснил, какой инструктаж должен проводиться перед выездом водителей на линию.

Минтруд России в письме от 16.11.2018 № 15-2/ООГ-2802 разъяснил, какой инструктаж должен проводиться перед выездом водителей на линию.

Минтруд России разъяснил, в каких случаях у индивидуальных предпринимателей не проводится специальная оценка условий труда.

Согласно разъяснению Минтруда России от 16.01.2019 в случае отсутствия у индивидуального предпринимателя наемных по трудовому договору работников специальная оценка у него не проводится.

Роструд разъяснил отдельные вопросы оказания первой помощи.

Роструд в письме от 17.08.2018 № ТЗ/5430-03-3/1 разъяс-

яснил отдельные вопросы о мерах по организации работодателем оказания первой помощи и об обучении работников оказанию первой помощи на производстве.

Минтруд России разъяснил порядок применения ГОСТ 12.0.004-2015.

В письме Минтруда России от 09.11.2018 № 15-2/ООГ-2749 отмечено, что ГОСТ 12.0.004-2015 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения», который вступил в силу 01.03.2017, применяется на добровольной основе.

Минздрав России разъяснил вопросы оказания работникам организации первой помощи.

Как следует из письма Минздрава России от 05.10.2018 № 14-3/2095930, работодатель организует посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

Минтруд и Минздрав России разъяснили отдельные вопросы, связанные с отнесением условий труда на рабочих местах медицинских работников к определенному классу.

В совместном письме Минтруда России от 09.10.2018 № 15-1/10/В-7756, Минздрава России от 09.10.2018 № 16-6/10/2-6553 и Профсоюза работников здравоохранения РФ от 09.10.2018 № 01-А/475 указано, что:

– условия труда относятся к указанным, исходя из группы патогенности микроорганизмов, но независимо от их концентрации и без проведения исследований и измерений в отношении рабочих мест;

– обязанность предоставлять лицензию на право работать с патогенными микроорганизмами распространяется

лишь на деятельность в области использования возбудителей инфекционных заболеваний человека и животных, ГМО III и IV степеней потенциальной опасности в замкнутых системах;

– наличие должности в Номенклатуре должностей медицинских и фармацевтических работников, а в должностной инструкции хотя бы одного соответствия понятию «медицинская деятельность» является достаточным для того, чтобы отнести условия труда к рассматриваемому классу без исследований и измерений;

– работник вправе предложить провести на его рабочем месте идентификацию потенциально вредных и/или опасных производственных факторов.

Роспотребнадзор разъяснил, чем регламентированы гигиенические требования к условиям труда женщин.

В письме Роспотребнадзора от 04.07.2018 № 09-6240-2018-40 отмечено, что СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин» утверждены постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ и в соответствии с положениями Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» обязательны к исполнению.

Минтруд России разъяснил отдельные вопросы, связанные с охраной труда при работе на высоте.

Письмо Минтруда России от 04.10.2018 № 15-2/ООГ-2423.

Минтруд России разъяснил некоторые вопросы о порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда.

Как следует из письма Минтруда России от 27.07.2018 № 15-2/ООГ-1880, прохождение работниками обучения по

охране труда и проверки знаний требований охраны труда не заменяет прохождения работниками инструктажей по охране труда.

Минтруд России напоминает о необходимости проведения специальной оценки условий труда до конца 2018 года.

В письме от 01.06.2018 № 15-4/10/В-4010 Минтруд России сообщает, что в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Федерального закона от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда» работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников.

Роструд разъяснил вопрос необходимости включения пункта о СИЗ в программу вводного инструктажа по охране труда.

Роструд в письме от 02.07.2018 № 216-11-2 разъяснил, что при проведении вводного инструктажа по охране труда работника необходимо информировать о полагающихся ему СИЗ.

Минтруд России разъяснил отдельные вопросы обучения безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте.

Минтруд России в письме от 16.07.2018 № 15-2/ООГ-1742 разъяснил отдельные вопросы обучения работников и проверке знания безопасных методов и приемов выполнения работ на высоте.

Минтруд России разъяснил требования к оформлению журналов проведения инструктажей по охране труда.

Минтруд России в письме от 16.07.2018 № 15-2/ООГ-1744 разъяснил требования к оформлению журналов проведения инструктажей по охране труда.

МЧС России разработаны методические рекомендации по организации и проведению вводного инструктажа по ГО.

Разработанные МЧС России Рекомендации являются методической основой для организации и проведения вводного инструктажа работников по гражданской обороне по месту работы.

Минтруд России разъяснил особенности проведения плановых проверок с использованием проверочных листов.

Минтруд России в письме от 17.04.2018 № 15-2/ООГ-897 разъяснил особенности проведения проверки соблюдения требований трудового законодательства с использованием форм проверочных листов (списков контрольных вопросов).

Минтруд России разъяснил, какие правила по охране труда должны применяться в организациях связи.

Как следует из письма Минтруда России от 27.04.2018 № 15-2/ООГ-1118, с 20.05.2018 в организациях связи должны применяться Правила по охране труда в организациях связи, утвержденные приказом Минтруда России от 05.10.2017 № 712н.

Роструд разъяснил некоторые вопросы порядка продления срока для исполнения предписания Государственной инспекции труда.

В письме от 03.04.2018 № ПГ/08162-6-1 Роструд указал, что о продлении срока исполнения предписания Государственной инспекции труда нужно ходатайствовать за 10 рабочих дней до его окончания.

ФСС России разъяснил отдельные вопросы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

ФСС России в информационном письме от 17.04.2018 разъяснил вопросы установления страховых тарифов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, а также порядка подтверждения основного вида экономической деятельности страхователя.

Роструд разъяснил условия для снижения категории риска деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

В письме Роструда от 01.03.2018 № 66-11-1 отмечено, что категория риска, присвоенная деятельности юридического лица или индивидуального предпринимателя, подлежит снижению до следующей категории риска при одновременном отсутствии:

– случаев смертельного травматизма (за 3 года, предшествующих дате принятия решения о присвоении (изменении) категории риска);

– случаев тяжелого травматизма (за год, предшествующий дате принятия решения о присвоении (изменении) категории риска);

– факта наличия не выплаченной в установленный срок заработной платы (за год, предшествующий дате принятия решения о присвоении (изменении) категории риска);

– вступившего в законную силу постановления по делу об административных правонарушениях, предусмотренных частями 1, 3, 4 и 6 статьи 5.27 и частями 1-4 статьи 5.27.1 КоАП РФ, вынесенного за год, предшествующий дате принятия решения о присвоении (изменении) категории риска.

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРИКАЗ

от 1 марта 2012 г. № 181н

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТИПОВОГО ПЕРЕЧНЯ
ЕЖЕГОДНО РЕАЛИЗУЕМЫХ РАБОТОДАТЕЛЕМ
МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ
И ОХРАНЫ ТРУДА И СНИЖЕНИЮ УРОВНЕЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ**

Список изменяющих документов

(в ред. приказов Минтруда России от 20.02.2014 № 103н,
от 16.06.2014 № 375н)

Примечание

Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 321 утратило силу в связи с изданием постановления Правительства РФ от 28.06.2012 № 655.

Постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 № 610 утверждено Положение о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, подпунктом 5.2.20 которого определены полномочия министерства по утверждению Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

В соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. I), ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2011, № 30 (ч. I), ст. 4586) и подпунктом 5.2.65(6) Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утвержденного постановлением Правитель-

ства Российской Федерации от 30.06.2004 № 321 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 28, ст. 2898; 2011, № 47, ст. 6659), приказываю:

Утвердить Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков согласно приложению.

Министр
Т.А. ГОЛИКОВА

Приложение к приказу
Минздравсоцразвития России
от 1 марта 2012 г. № 181н

**ТИПОВОЙ ПЕРЕЧЕНЬ
ЕЖЕГОДНО РЕАЛИЗУЕМЫХ РАБОТОДАТЕЛЕМ
МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ
И ОХРАНЫ ТРУДА И СНИЖЕНИЮ УРОВНЕЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ***

Список изменяющих документов

(в ред. приказов Минтруда России от 20.02.2014 № 103н,
от 16.06.2014 № 375н)

* Конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков определяется работодателем исходя из специфики его деятельности.

1. Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.

(П. 1 в ред. приказа Минтруда России от 20.02.2014 № 103н.)

*Сноска исключена. – Приказ Минтруда России от 20.02.2014 № 103н.

2. Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков.

(В ред. приказа Минтруда России от 20.02.2014 № 103н.)

3. Внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производствен-

ным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами.

4. Приобретение и монтаж средств сигнализации о нарушении нормального функционирования производственного оборудования, средств аварийной остановки, а также устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении.

5. Устройство ограждений элементов производственного оборудования от воздействия движущихся частей, а также разлетающихся предметов, включая наличие фиксаторов, блокировок, герметизирующих и других элементов.

6. Устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.

7. Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.

8. Внедрение систем автоматического контроля уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.

9. Внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.

10. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных, щелочных, расплавных и других производственных коммуникаций, оборудования и сооружений.

11. Механизация и автоматизация технологических операций (процессов), связанных с хранением, перемещением

(транспортированием), заполнением и опорожнением передвижных и стационарных резервуаров (сосудов) с ядовитыми, агрессивными, легковоспламеняющимися и горючими жидкостями, используемыми в производстве.

12. Механизация работ при складировании и транспортировании сырья, оптовой продукции и отходов производства.

13. Механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.

14. Модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью снижения до допустимых уровней содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук, инфразвук) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового).

15. Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.

16. Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.

17. Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников,

а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе; расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений.

18. Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой.

19. Обеспечение в установленном порядке* работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.

* Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н (зарегистрировано Минюстом России 10.09.2009 № 14742), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 27.01.2010 № 28н (зарегистрировано Минюстом России 01.03.2010 № 16530).

20. Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.

21. Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудио-аппаратурой, лицензионными обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда.

22. Организация в установленном порядке* обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников.

* Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (зарегистрировано Минюстом России 12.02.2003 № 4209).

23. Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

24. Обучение лиц, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.

25. Проведение в установленном порядке* обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).

* Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (зарегистрировано Минюстом России 21.10.2011 № 22111).

26. Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.

27. Устройство тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.

28. Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.

29. Издание (тиражирование) инструкций по охране труда.

30. Перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников.

31. Проектирование и обустройство учебно-тренировочных полигонов для отработки работниками практических навыков безопасного производства работ, в том числе на опасных производственных объектах.

32. Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

– компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;

– организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

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

– приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

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

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

(П. 32 введен приказом Минтруда России от 16.06.2014 № 375н.)

Зарегистрировано в Минюсте России 28 июля 2014 г. № 33294

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 24 июня 2014 г. № 412н

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТИПОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ
О КОМИТЕТЕ (КОМИССИИ) ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

В соответствии с подпунктом 5.2.41 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 26, ст. 3528; 2013, № 22, ст. 2809; № 36, ст. 4578; № 37, ст. 4703; № 45, ст. 5822; № 46, ст. 5952; 2014, № 21, ст. 2710), приказываю:

Утвердить Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда согласно приложению.

Министр
М.А. ТОПИЛИН

*Приложение
к приказу Министерства труда
и социальной защиты
Российской Федерации
от 24.06.2014 № 412н*

**ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИТЕТЕ
(КОМИССИИ) ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

1. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) 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.

2. На основе 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.

3. Положение предусматривает основные задачи, функции и права Комитета.

4. Комитет является составной частью системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа Комитета строится на принципах социального партнерства.

5. 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.

6. Комитет в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым (межотраслевым), территориальным соглашениями, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными актами работодателя.

7. Задачами Комитета являются:

а) 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;

б) 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;

в) 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 ра-

боту во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

8. Функциями Комитета являются:

а) 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;

б) 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;

в) 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;

г) информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

д) 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;

е) информирование работников о действующих нормах 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;

ж) 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;

з) 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;

и) 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;

к) 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;

л) 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;

м) 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.

9. Для осуществления возложенных функций Комитет вправе:

а) 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;

б) 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;

в) 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;

г) участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции Комитета;

д) вносить работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда;

е) 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

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

15. 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.

Приказ Минтруда России от 10.12.2012 № 580н «Об утверждении Правил 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» (зарегистрирован Минюстом России 29.12.2012 № 26440).

16. Члены Комитета отчитываются не реже одного раза в год перед выборным органом первичной профсоюзной организации или собранием (конференцией) работников о проделанной ими в Комитете работе. Выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание (конференция) работников вправе отзывать из состава Комитета своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава Комитета и назначать вместо них новых представителей.

17. 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.

РЕКОМЕНДАЦИИ РОСПОТРЕБНАДЗОРА ДЛЯ РАБОТАЮЩИХ В УСЛОВИЯХ ПОВЫШЕННЫХ ТЕМПЕРАТУР ВОЗДУХА

06.08.2018.

Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучию человека информирует, что установившаяся на большей части территории Российской Федерации жаркая погода приводит к ухудшению условий труда работающих на открытой местности, в производственных и общественных помещениях без кондиционирования.

Работы в нагревающем микроклимате необходимо проводить при соблюдении мер профилактики перегревания и рекомендаций относительно режима работ:

1. В случае если температура в рабочем помещении приблизилась к отметке 28,5 градуса, рекомендуется сокращать продолжительность рабочего дня на один час. При повышении температуры до 29 градусов – на два часа, при температуре 30,5 градуса – на четыре часа.

2. Для профилактики перегревания организма (гипертермии) необходимо организовать рациональный режим работы. При работах на открытом воздухе и температуре наружного воздуха 32,5°C и выше продолжительность периодов непрерывной работы должна составлять 15–20 минут с последующей продолжительностью отдыха не менее 10–12 минут в охлаждаемых помещениях. При этом допустимая суммарная продолжительность термической нагрузки за рабочую смену не должна превышать 4–5 часов для лиц, использующих специальную одежду для защиты от теплового излучения, и 1,5–2 часов для лиц без специальной одежды.

3. В помещении, в котором осуществляется нормализация теплового состояния человека после работы в нагревающей среде, температуру воздуха, во избежание охлаждения организма вследствие большого перепада температур (поверх-

ность тела – окружающий воздух) и усиленной теплоотдачи испарением пота, следует поддерживать на уровне 24–25°C.

4. Работа при температуре наружного воздуха более 32,5°C по показателям микроклимата относится к опасным (экстремальным). Не рекомендуется проведение работ на открытом воздухе при температуре свыше 32,5°C. Следует изменить порядок рабочего дня, перенося такие работы на утреннее или вечернее время.

5. Для защиты от чрезмерного теплового излучения необходимо использовать специальную одежду или одежду из плотных сортов ткани. Рекомендуется допускать к такой работе лиц не моложе 25 и не старше 40 лет.

6. В целях профилактики обезвоживания организма рекомендуется правильно организовать и соблюдать питьевой режим. Питьевая вода должна быть в достаточном количестве и в доступной близости. Рекомендуемая температура питьевой воды, напитков, чая +10–15°C. Для оптимального водобеспечения рекомендуется также возмещать потерю солей и микроэлементов, выделяемых из организма с потом, предусмотрев выдачу подсоленной воды, минеральной щелочной воды, молочнокислых напитков (обезжиренное молоко, молочная сыворотка), соков, витаминизированных напитков, кислородно-белковых коктейлей.

7. Пить воду следует часто и понемногу, чтобы поддерживать хорошую гидратацию организма (оптимальное содержание воды в организме, которое обеспечивает его нормальную жизнедеятельность, обмен веществ). При температуре воздуха более 30°C и выполнении работы средней тяжести требуется выпивать не менее 0,5 литра воды в час – примерно одну чашку каждые 20 минут.

8. Для поддержания иммунитета и снижения интоксикации рекомендуется, при возможности, употребление фруктов и овощей, введение витаминизации пищевых рационов.

ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ГЕНЕРАЛЬНОГО СОВЕТА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 20 мая 1998 г. № 2-35

**О ВНЕШТАТНЫХ ТЕХНИЧЕСКИХ ИНСПЕКТОРАХ
ТРУДА ПРОФСОЮЗОВ**

Во исполнение решений III съезда ФНПР и с целью расширения и повышения эффективности профсоюзного контроля за соблюдением законодательства по охране труда и экологии **Исполнительный комитет Генерального Совета ФНПР постановляет:**

1. Считать целесообразным создание института внештатных технических инспекторов труда профсоюзов.

2. Распространить на внештатных технических инспекторов труда профсоюзов Положение о технической инспекции труда ФНПР (профсоюзов), утвержденное постановлением Исполкома Генерального совета ФНПР от 30 мая 1996 г. № 3-7 «О внесении изменений и дополнений в Положение о технической инспекции труда ФНПР (профсоюзов)».

В дополнение к п. 2.4 Положения установить, что внештатными техническими инспекторами труда могут быть специалистами со средним образованием, квалифицированные рабочие, уполномоченные профсоюзных комитетов по охране труда.

3. Рекомендовать общероссийским профсоюзам и территориальным объединениям профсоюзов выдавать внештатным инспекторам труда профсоюзов удостоверения по образцу, утвержденному постановлением Исполкома Генерального Совета ФНПР от 30 мая 1996 г. № 3-7 для технических инспекторов труда ФНПР (профсоюзов) с указанием «Внештатный технический инспектор труда».

Председатель ФНПР
М.В. ШМАКОВ

О НАЛИЧИИ ПРИЧИННО-СЛЕДСТВЕННОЙ СВЯЗИ ЗАБОЛЕВАНИЯ С ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

В Минюсте прошел регистрацию приказ Минздрава № 36н от 31.01.2019, который регламентирует порядок выполнения экспертизы, направленной на установление причинно-следственной связи между заболеванием и профессиональной деятельностью.

Процедура распространяется на граждан, работающих по трудовому контракту или осуществляющих трудовую деятельность в соответствии с условиями гражданско-правового договора, проходящих практику студентов и на ряд иных категорий работников.

Право на проведение экспертизы имеет специализированная медицинская организация (либо ее структурное подразделение), лицензированная на право оказания услуг по профпатологии. С целью установления связи возникновения острого профзаболевания (отравления) с профессиональной деятельностью пациент подлежит направлению в центр профессиональной патологии медицинской организацией, которая поставила ему предварительный диагноз.

Гражданин получает от медицинской организации, установившей первоначальный диагноз, пакет документов (полный перечень содержится в п. 7 приказа), который передается в центр профессиональной патологии. Для осуществления экспертизы связи острого профзаболевания с профессией в последнем создается постоянно действующая врачебная комиссия по проведению соответствующей экспертизы. Она должна быть выполнена на протяжении 10 дней с даты направления документации в центр профессиональной патологии.

По итогам работы врачебная комиссия представляет **экспертное заключение о наличии или отсутствии причинно-следственной связи между болезнью гражданина и профессией**. В соответствии с данными протокола медработник, уполномоченный руководством центра профессиональной патологии, оформляет медицинское заключение по форме, регламентированной приказом. Срок выполнения процедуры – не более одного рабочего дня с момента утверждения решения врачебной комиссией.

Зарегистрировано в Минюсте России 19 марта 2019 г. № 54085
МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРИКАЗ ОТ 31 ЯНВАРЯ 2019 Г. № 36Н

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ПРОВЕДЕНИЯ
ЭКСПЕРТИЗЫ СВЯЗИ ЗАБОЛЕВАНИЯ
С ПРОФЕССИЕЙ И ФОРМЫ МЕДИЦИНСКОГО
ЗАКЛЮЧЕНИЯ О НАЛИЧИИ ИЛИ ОБ ОТСУТСТВИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗАБОЛЕВАНИЯ**

В соответствии с частью 6 статьи 63 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, № 48, ст. 6724), подпунктом 5.2.82 Положения о Министерстве здравоохранения Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 608 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 26, ст. 3526; 2013, № 16, ст. 1970; № 20, ст. 2477; № 22, ст. 2812; № 33, ст. 4386; № 45, ст. 5822; 2014, № 12, ст. 1296; № 26, ст. 3577; № 30, ст. 4307; № 37, ст. 4969; 2015, № 2, ст. 491; № 12, ст. 1763; № 23, ст. 3333; 2016, № 2, ст. 325; № 9, ст. 1268; № 27, ст. 4497; № 28, ст. 4741; № 34, ст. 5255; № 49, ст. 6922; 2017, № 7, ст. 1066; № 33, ст. 5202; № 37, ст. 5535; № 40, ст. 5864; № 52, ст. 8131; 2018, № 13, ст. 1805; № 18, ст. 2638; № 36, ст. 5634; № 41, ст. 6273; № 48, ст. 7431; № 50, ст. 7774; 2019, № 1, ст. 31; № 4, ст. 330), приказываю:

Утвердить:

Порядок проведения экспертизы связи заболевания с профессией согласно приложению № 1;

форму № 001-ПЗ/у «Медицинское заключение о наличии или об отсутствии профессионального заболевания» согласно приложению № 2.

Министр В.И. СКВОРЦОВА

Приложение № 1
к приказу Министерства здравоохранения
Российской Федерации
от 31 января 2019 г. № 36н

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ЭКСПЕРТИЗЫ СВЯЗИ ЗАБОЛЕВАНИЯ С ПРОФЕССИЕЙ

1. Настоящий Порядок определяет правила проведения экспертизы связи заболевания с профессией в целях установления наличия причинно-следственной связи заболевания с профессиональной деятельностью.

2. Экспертиза связи заболевания с профессией проводится в рамках расследования и учета острых и хронических профессиональных заболеваний (отравлений), осуществляемых в порядке, предусмотренном Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2000 г. № 967 (далее – Положение), в отношении:

Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, № 52, ст. 5149; 2015, № 1, ст. 262.

а) работников, выполняющих работу по трудовому договору (контракту);

б) граждан, выполняющих работу по гражданско-правовому договору;

в) студентов образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, учащихся общеобразовательных организаций, работающих по трудовому договору во время практики в организациях;

г) лиц, осужденных к лишению свободы и привлекаемых к труду;

д) других лиц, участвующих в производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

3. Экспертиза связи заболевания с профессией проводится специализированной медицинской организацией или специализированным структурным подразделением медицинской или иной организации, имеющей лицензию на медицинскую деятельность в части работ (услуг) по «профпатологии» и «экспертизе связи заболевания с профессией» (далее – центр профессиональной патологии).

4. Для экспертизы связи острого профессионального заболевания (отравления) с профессией гражданин направляется в центр профессиональной патологии медицинской организацией, установившей предварительный диагноз – острое профессиональное заболевание (отравление), непосредственно после оказания гражданину специализированной медицинской помощи с выдачей ему направления.

5. Медицинская организация, установившая предварительный диагноз – острое профессиональное заболевание (отравление), для проведения экспертизы связи острого профессионального заболевания (отравления) с профессией в день выдачи гражданину направления, указанного в пункте 4 настоящего Порядка, представляет в центр профессиональной патологии следующие документы:

а) выписку из медицинской документации, содержащую клинические данные состояния здоровья гражданина;

б) санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника.

6. Для экспертизы связи хронического профессионального заболевания (отравления) с профессией гражданин направляется в центр профессиональной патологии врачом-профпатологом медицинской организации по месту жительства или пребывания (с учетом права на выбор медицинской организации), установившим предварительный диагноз – хроническое профессиональное заболевание (отравление), в тридцатидневный срок после установления предварительного диагноза

хронического профессионального заболевания (отравления) с выдачей ему направления.

7. Медицинская организация, установившая предварительный диагноз «хроническое профессиональное заболевание (отравление)», в день выдачи гражданину направления, указанного в пункте 6 настоящего Порядка, представляет в центр профессиональной патологии следующие документы:

а) выписку из медицинской документации гражданина, содержащую клинические данные состояния здоровья гражданина;

б) сведения о результатах обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;

в) санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника;

г) копии трудовой книжки или иных документов, подтверждающих трудовые отношения между работником и работодателем.

8. Медицинская организация, установившая предварительный диагноз «хроническое профессиональное заболевание (отравление)», в день выдачи гражданину направления, указанного в пункте 6 настоящего Порядка, также представляет в центр профессиональной патологии результаты специальной оценки условий труда рабочего места работника (при наличии).

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52, ст. 6991; 2014, № 26, ст. 3366; 2015, № 29, ст. 4342; 2016, № 18, ст. 2512).

9. Документы, указанные в пунктах 4–7, 20 настоящего Порядка, могут быть представлены на бумажном носителе путем направления заказным почтовым отправлением с уве-

домлением о вручении либо в виде электронного документа посредством информационно-телекоммуникационной сети Интернет, в том числе с использованием Федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)».

10. Документы, указанные в пунктах 4–7 и 20 настоящего Порядка, регистрируются в день их поступления в центр профессиональной патологии.

11. Для проведения экспертизы связи острого профессионального заболевания (отравления) или хронического профессионального заболевания (отравления) с профессией в центре профессиональной патологии формируется постоянно действующая врачебная комиссия по проведению экспертизы связи заболевания с профессией (далее – врачебная комиссия).

Экспертиза связи острого профессионального заболевания (отравления) с профессией проводится в течение 10 рабочих дней с момента представления в центр профессиональной патологии документов, указанных в пунктах 4 и 5 настоящего Порядка, и включает в себя рассмотрение данных документов.

12. По результатам проведения экспертизы связи острого профессионального заболевания (отравления) с профессией врачебная комиссия выносит одно из следующих решений:

а) о наличии причинно-следственной связи заболевания с профессиональной деятельностью – и устанавливает заключительный диагноз острого профессионального заболевания (отравления);

б) об отсутствии причинно-следственной связи заболевания с профессиональной деятельностью (острого профессионального заболевания (отравления)).

13. Экспертиза связи хронического профессионального заболевания (отравления) с профессией проводится врача-

ми-специалистами – членами врачебной комиссии в течение 30 рабочих дней с момента представления в центр профессиональной патологии документов, указанных в пунктах 6 и 7 настоящего Порядка, и включает в себя рассмотрение данных документов, результатов осмотров врачами-специалистами и исследований, проведенных в центре профессиональной патологии по назначению врачебной комиссии указанного центра.

14. В случае если время проведения дополнительных осмотров врачами-специалистами и исследований превышает установленный в пункте 13 настоящего Порядка срок проведения экспертизы связи хронического профессионального заболевания (отравления) с профессией, срок проведения данной экспертизы по решению врачебной комиссии продлевается до получения результатов указанных осмотров и исследований, но не более чем на 30 рабочих дней.

15. По результатам проведения экспертизы связи хронического профессионального заболевания (отравления) с профессией врачебная комиссия устанавливает заключительный диагноз хронического профессионального заболевания (отравления) и выносит одно из следующих решений:

а) о наличии причинно-следственной связи заболевания с профессиональной деятельностью;

б) об отсутствии причинно-следственной связи заболевания с профессиональной деятельностью (хронического профессионального заболевания (отравления)).

16. Сведения о принятых решениях, указанных в пунктах 12 и 15 настоящего Порядка, и мотивированное обоснование установленного диагноза (при его наличии) отражаются в протоколе врачебной комиссии, а также вносятся в медицинскую документацию пациента.

17. На основании протокола врачебной комиссии уполномоченный руководителем центра профессиональной патологии медицинский работник в течение одного рабочего

дня с момента вынесения врачебной комиссией одного из решений, указанных в пунктах 12 и 15 настоящего Порядка, оформляет медицинское заключение о наличии или об отсутствии у гражданина профессионального заболевания (далее – медицинское заключение) по форме, предусмотренной приложением № 2 к настоящему приказу.

18. Медицинское заключение оформляется на бумажном носителе в четырех экземплярах, из которых:

а) один экземпляр выдается гражданину (его законному представителю);

б) второй экземпляр направляется в территориальный орган Фонда социального страхования Российской Федерации;

в) третий экземпляр направляется в медицинскую организацию, установившую предварительный диагноз острого профессионального заболевания (отравления) или хронического профессионального заболевания (отравления);

г) четвертый экземпляр хранится в медицинской документации гражданина в центре профессиональной патологии в течение 50 лет.

19. Установленный диагноз «острое или хроническое профессиональное заболевание (отравление)» может быть изменен или отменен центром профессиональной патологии на основании результатов дополнительно проведенных исследований и экспертизы. Рассмотрение особо сложных случаев профессиональных заболеваний возлагается на Центр профессиональной патологии Министерства здравоохранения Российской Федерации.

Пункт 16 Положения. Создан на базе Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования Первый Московский государственный медицинский университет имени И.М. Сеченова Министерства здравоохранения Российской Федерации (Сеченовский университет).

20. В целях изменения или отмены установленного диагноза «острое профессиональное заболевание (отравление) или хроническое профессиональное заболевание (отравление)» гражданин (его законный представитель) может обратиться в центр профессиональной патологии с заявлением о проведении экспертизы связи заболевания с профессией (далее – заявление) в свободной форме, содержащим согласие гражданина на запрос медицинской документации, необходимой для проведения экспертизы связи заболевания с профессией, а также документов, указанных в пунктах 5 и 7 настоящего Порядка.

21. Для проведения экспертизы связи заболевания с профессией в особо сложных случаях гражданин направляется в Центр профессиональной патологии Министерства здравоохранения Российской Федерации врачебной комиссией центра профессиональной патологии с выдачей ему направления.

22. В день выдачи гражданину направления, указанного в пункте 21 настоящего Порядка, центр профессиональной патологии представляет медицинское заключение, указанное в пункте 17 настоящего Порядка, а также документы, указанные в пункте 5 настоящего Порядка, в случае, если гражданину установлен предварительный диагноз – острое профессиональное заболевание (отравление), или в пункте 7 настоящего Порядка, если гражданину установлен предварительный диагноз – хроническое профессиональное заболевание (отравление).

23. Проведение экспертизы связи заболевания с профессией, а также формирование врачебной комиссии Центра профессиональной патологии Министерства здравоохранения Российской Федерации осуществляется в порядке, установленном соответственно пунктами 10–18 настоящего Порядка.

24. На основании указанного в пункте 20 настоящего Порядка заявления гражданина (если заявление подано в центр профессиональной патологии, ранее не проводивший экспертизу связи заболевания с профессией данного гражданина) центр профессиональной патологии при необходимости запрашивает у центра профессиональной патологии, выдавшего медицинское заключение, копии документов, указанных в пунктах 5, 7 и 17 настоящего Порядка.

25. При оформлении медицинского заключения по результатам экспертизы связи заболевания с профессией, проведенной врачебной комиссией центра профессиональной патологии или Центра профессиональной патологии Министерства здравоохранения Российской Федерации в соответствии с пунктом 19 настоящего Порядка, в строке «Заключение врачебной комиссии», помимо информации о наличии или об отсутствии у гражданина профессионального заболевания (отравления), указывается одно из следующих положений:

а) об оставлении ранее установленного диагноза острого или хронического профессионального заболевания (отравления) без изменений;

б) об отмене ранее установленного диагноза острого или хронического профессионального заболевания (отравления);

в) об изменении ранее установленного диагноза острого или хронического профессионального заболевания (отравления);

г) об установлении впервые диагноза острого или хронического профессионального заболевания (отравления).

26. Медицинское заключение врачебной комиссии центра профессиональной патологии в случае, предусмотренном пунктом 20 настоящего Порядка, направляется в центр профессиональной патологии, выдавший медицинское заключение.

Приложение № 2
к приказу Министерства здравоохранения
Российской Федерации
от 31 января 2019 г. № 36н

Наименование медицинской организации _____ Код формы по ОКУД _____

Код учреждения по ОКПО _____

Адрес _____ Медицинская документация _____

Лицензия _____ Учетная форма № 001-ПЗ/у

Утверждена приказом
Министерства здравоохранения
Российской Федерации
от 31 января 2019 г. № 36н

**Медицинское заключение
о наличии или об отсутствии
профессионального заболевания**
(нужное подчеркнуть)

от « ____ » 20 ____ г. № ____

Фамилия, имя, отчество (при наличии): _____

Дата рождения (число, месяц, год): _____

Адрес регистрации по месту жительства (пребывания):

Место работы (при наличии):

Перечень полученных профессий:

Профессия (работа), в отношении которой устанавливается наличие причинно-следственной связи с заболеванием _____

Вредный(е) и (или) опасный(е) производственный(е) фактор(ы), присутствующий(е) при осуществлении профессиональной деятельности, в отношении которого(ых) устанавливается наличие причинно-следственной связи с заболеванием:

Результаты специальной оценки условий труда рабочего места работника (при наличии)

Диагноз заболевания (с указанием кода по МКБ-10), в отношении которого проведена экспертиза связи заболевания с профессией:

Диагнозы других заболеваний (с указанием кода по МКБ-10), которые имеются у гражданина:

Зарегистрировано в Минюсте России 8 сентября 2017 года № 48114

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 30 июня 2017 г. № 544н

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 24 АПРЕЛЯ 2015 г. № 250Н «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА НА РАБОЧИХ МЕСТАХ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ И ПЕРЕЧНЯ МЕДИЦИНСКОЙ АППАРАТУРЫ (АППАРАТОВ, ПРИБОРОВ, ОБОРУДОВАНИЯ), НА НОРМАЛЬНОЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ КОТОРОЙ МОГУТ ОКАЗЫВАТЬ ВОЗДЕЙСТВИЕ СРЕДСТВА ИЗМЕРЕНИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ХОДЕ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА»

В соответствии с пунктом 2 постановления Правительства Российской Федерации от 14.12.2016 № 1351 «О внесении изменений в перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2016, № 51, ст. 7402) приказываю:

Утвердить по согласованию с Министерством здравоохранения Российской Федерации изменения в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.04.2015 № 250н «Об утверждении особенностей

проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах отдельных категорий медицинских работников и перечня медицинской аппаратуры (аппаратов, приборов, оборудования), на нормальное функционирование которой могут оказывать воздействие средства измерений, используемые в ходе проведения специальной оценки условий труда» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20.05.2015, регистрационный № 37338) согласно приложению.

Министр
М.А. ТОПИЛИН

*Приложение
к приказу Министерства труда
и социальной защиты
Российской Федерации
от 30.06.2017 № 544н*

Изменения, вносимые в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.04.2015 № 250н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах отдельных категорий медицинских работников и перечня медицинской аппаратуры (аппаратов, приборов, оборудования), на нормальное функционирование которой могут оказывать воздействие средства измерений, используемые в ходе проведения специальной оценки условий труда»:

1. Дополнить часть абзацем седьмым следующего содержания:

«особенности проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах медицинских работников, непосредственно оказывающих психиатрическую и иную медицинскую помощь лицам с психическими расстройствами и расстройствами поведения, а также медицинских и иных работников, непосредственно обслуживающих больных с психическими расстройствами и расстройствами поведения, согласно приложению № 5.»;

2. Дополнить приказ приложением № 5, изложив его в следующей редакции:

«Приложение № 5
к приказу Министерства труда
и социальной защиты
Российской Федерации
от 24 апреля 2015 г. № 250н

Особенности проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах медицинских работников, непосредственно оказывающих психиатрическую и иную медицинскую помощь лицам с психическими расстройствами и расстройствами поведения, а также медицинских работников и иных работников, непосредственно обслуживающих больных с психическими расстройствами и расстройствами поведения:

1. Специальная оценка условий труда на рабочих местах медицинских работников, непосредственно оказывающих психиатрическую и иную медицинскую помощь лицам с психическими расстройствами и расстройствами поведения¹, а также медицинских работников и иных работников, непосредственно обслуживающих больных с психическими расстройствами и расстройствами поведения (далее соответственно – работники, рабочие места), осуществляется в соответствии с Методикой проведения специальной оценки условий труда² с учетом настоящих Особенности.

1. На рабочих местах

2. Утверждена приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 марта 2014 г., регистрационный № 31689) с изменениями, внесенными приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 января 2015 г. № 24н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 9 февраля 2015 г., регистрационный № 35927), от 7 сентября 2015 г. № 602н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 19 ноября 2015 г. регистрационный № 39785), от 14 ноября 2016 г. № 642н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 февраля 2017 г., регистрационный № 45539).

2. Настоящие Особенности обеспечивают учет следующих особенностей трудовой деятельности работников, обусловливающих особое воздействие на работников вредных и (или) опасных производственных факторов:

а) осуществление принудительных мер медицинского характера по решению суда в отношении лиц, страдающих психическими расстройствами и совершивших особо опасные общественные деяния;

б) оказание психиатрической и иной медицинской помощи лицам с психическими расстройствами и расстройствами поведения, а также непосредственное обслуживание больных с психическими расстройствами и расстройствами поведения, в том числе вызванными употреблением психоактивных веществ;

в) стресс работников, связанный с постоянным общением с лицами, страдающими психическими расстройствами и расстройствами поведения;

г) угроза жизни и здоровью работников, связанная с возможным совершением в отношении них противоправных действий со стороны лиц, страдающих психическими расстройствами и расстройствами поведения, которым оказывается соответствующая медицинская помощь или осуществляется их обслуживание.

д) осуществление постоянного планирования и организации контроля мер безопасности в отношении лиц с психическими расстройствами и расстройствами поведения.

3. Осуществление идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов непосредственно на рабочих местах в присутствии лиц, которым оказывается соответствующая медицинская помощь или в отношении которых осуществляется обслуживание, не допускается.

4. Эксперты и иные работники организации, проводящей специальную оценку условий труда, непосредственно участвующие в проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах, должны осуществлять деятельность по проведению исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах под контролем уполномоченного лица работодателя.

5. Обязательным исследованиям (испытаниям) и измерениям на рабочих местах подлежат следующие вредные и (или) опасные производственные факторы:

- а) химический фактор;
- б) биологический фактор;
- в) тяжесть трудового процесса;
- г) напряженность трудового процесса.

6. В ходе проведения исследований (испытаний) и измерений биологического фактора на рабочих местах экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, в обязательном порядке должны быть учтены статистические данные об имеющихся (имевшихся) инфекционных заболеваниях у лиц, которым оказывается соответствующая медицинская помощь или в отношении которых осуществляется обслуживание, и предложения работников (при наличии).

7. При отнесении условий труда к классу (подклассу) условий труда на рабочих местах дополнительно оценивается их травмоопасность.

8. Оценка травмоопасности рабочих мест проводится экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, с учетом положений пункта 2 настоящих Особенностей.

9. Результаты оценки травмоопасности рабочих мест оформляются в виде протокола, который подписывается экспертом организации, проводящей специальную оценку усло-

вий труда, членами комиссии по проведению специальной оценки условий труда и ее председателем.

10. В случае отнесения условий труда по результатам оценки травмоопасности рабочих мест к опасному классу травмоопасности итоговый класс (подкласс) условий труда на таких рабочих местах повышается на одну степень.

11. В ходе проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах обязательному исследованию (испытанию) и измерению подлежит напряженность трудового процесса по числу выполняемых работником или группой работников в течение рабочего дня (смены):

действий, направленных на непосредственное оказание психиатрической и иной медицинской помощи лицам с психическими расстройствами и расстройствами поведения, и (или) обслуживание больных с психическими расстройствами и расстройствами поведения, в том числе вызванными употреблением психоактивных веществ, либо направленных на обеспечение организации и контроля мер безопасности в отношении лиц с психическими расстройствами и расстройствами поведения (далее – опасные процедуры);

действий, направленных на непосредственное оказание психиатрической и иной медицинской помощи лицам с психическими расстройствами и расстройствами поведения, и (или) обслуживание больных с психическими расстройствами и расстройствами поведения, в том числе вызванными употреблением психоактивных веществ, при осуществлении недобровольной госпитализации и (или) принудительного лечения по решению суда, в том числе в условиях стационара, при работе в составе бригады скорой психиатрической помощи в экстренной или неотложной формах вне медицинской организации (далее – особо опасные процедуры).

12. В случае выполнения на рабочем месте в течение рабочего дня (смены) от одной до пяти опасных процедур

либо одной особо опасной процедуры условия труда на таком рабочем месте по напряженности трудового процесса по числу выполняемых в течение рабочего дня (смены) опасных и (или) особо опасных процедур относятся к подклассу 3.1 вредных условий труда.

13. В случае выполнения на рабочем месте в течение рабочего дня (смены) более пяти опасных процедур либо более одной особо опасной процедуры условия труда на таком рабочем месте по напряженности трудового процесса по числу выполняемых в течение рабочего дня (смены) опасных и (или) особо опасных процедур относятся к подклассу 3.2 вредных условий труда».

в психиатрических, психоневрологических, нейрохирургических, наркологических лечебно-профилактических медицинских организациях; структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, лечебно-производственных (трудовых) мастерских) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь, стационарных организациях социального обслуживания, предназначенных для лиц, страдающих психическими расстройствами;

в детских психиатрических, психоневрологических лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе в домах ребенка для детей с поражением центральной нервной системы с нарушениями психики, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, отделах, кабинетах) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь, кроме предназначенных для лечения детей с поражением центральной нервной системы без нарушения психики; стационарных организациях социального обслуживания, предназначенных для детей-инвалидов, страдающих психическими расстройствами; образовательных организациях, осуществляющих

обучение умственно отсталых детей и детей, страдающих психическими заболеваниями, образовательных организациях, структурные подразделения которых реализуют образовательные программы для умственно отсталых детей и детей, страдающих психическими заболеваниями;

в клиниках (клинических отделениях) научных (научно-исследовательских) организаций и образовательных организаций высшего образования, оказывающих психиатрическую помощь;

в бюро медико-социальной экспертизы (экспертные составы главного бюро медико-социальной экспертизы, экспертные составы Федерального бюро медико-социальной экспертизы, образованные для освидетельствования лиц с психическими расстройствами).

Зарегистрировано в Минюсте России 24 апреля 2019 г. № 54495

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРИКАЗ

от 13 марта 2019 г. № 124н

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА
ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОГО МЕДИЦИН-
СКОГО ОСМОТРА И ДИСПАНСЕРИЗАЦИИ
ОПРЕДЕЛЕННЫХ ГРУПП ВЗРОСЛОГО НАСЕЛЕНИЯ**

В соответствии со статьей 46 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, № 48, ст. 6724; 2013, № 48, ст. 6165; 2016, № 27, ст. 4219) приказываю:

1. Утвердить порядок проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 06.12.2012 № 1011н «Об утверждении Порядка проведения профилактического медицинского осмотра» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 29.12.2012, регистрационный № 26511);

приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 26.10.2017 № 869н «Об утверждении порядка проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 12.12.2017, регистрационный № 49214).

Министр
В.И. СКВОРЦОВА

Приложение
к приказу Министерства здравоохранения
Российской Федерации
от 13.03.2019 № 124н

**ПОРЯДОК
ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОГО
МЕДИЦИНСКОГО ОСМОТРА И ДИСПАНСЕРИЗА-
ЦИИ ОПРЕДЕЛЕННЫХ ГРУПП ВЗРОСЛОГО
НАСЕЛЕНИЯ**

1. Настоящий порядок регулирует вопросы, связанные с проведением в медицинских организациях профилактического медицинского осмотра и диспансеризации следующих групп взрослого населения (в возрасте от 18 лет и старше):

- 1) работающие граждане;
- 2) неработающие граждане;
- 3) обучающиеся в образовательных организациях по очной форме.

Настоящий порядок не применяется в случаях, когда законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлен иной порядок проведения профилактического медицинского осмотра или диспансеризации отдельных категорий граждан.

2. Профилактический медицинский осмотр проводится в целях раннего (своевременного) выявления состояний, заболеваний и факторов риска их развития, немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, а также в целях определения групп здоровья и выработки рекомендаций для пациентов.

Диспансеризация представляет собой комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых

в целях оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения) и осуществляемых в отношении определенных групп населения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Часть 4 статьи 46 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, № 48, ст. 6724; 2013, № 48, ст. 6165; 2016, № 27, ст. 4219) (далее – Федеральный закон № 323-ФЗ).

3. Медицинские мероприятия, проводимые в рамках настоящего порядка, направлены на:

1) профилактику и раннее выявление (скрининг) хронических неинфекционных заболеваний (состояний), являющихся основной причиной инвалидности и преждевременной смертности населения Российской Федерации (далее – хронические неинфекционные заболевания), факторов риска их развития, включающих повышенный уровень артериального давления, гиперхолестеринемию, повышенный уровень глюкозы в крови натощак, курение табака, риск пагубного потребления алкоголя, нерациональное питание, низкую физическую активность, избыточную массу тела или ожирение (далее – факторы риска), а также риска потребления наркотических средств и психотропных веществ без назначения врача;

2) определение группы здоровья, необходимых профилактических, лечебных, реабилитационных и оздоровительных мероприятий для граждан с выявленными хроническими неинфекционными заболеваниями и (или) факторами риска их развития, а также для здоровых граждан;

3) проведение профилактического консультирования граждан с выявленными хроническими неинфекционными заболеваниями и факторами риска их развития;

4) определение группы диспансерного наблюдения граждан с выявленными хроническими неинфекционными заболеваниями и иными заболеваниями (состояниями), включая граждан с высоким и очень высоким сердечно-сосудистым риском.

4. Профилактический медицинский осмотр проводится ежегодно:

1) в качестве самостоятельного мероприятия;

2) в рамках диспансеризации;

3) в рамках диспансерного наблюдения (при проведении первого в текущем году диспансерного приема (осмотра, консультации).

5. Диспансеризация проводится:

Годом прохождения диспансеризации считается календарный год, в котором гражданин достигает соответствующего возраста.

1) 1 раз в три года в возрасте от 18 до 39 лет включительно;

2) ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан, включая:

а) инвалидов Великой Отечественной войны и инвалидов боевых действий, а также участников Великой Отечественной войны, ставших инвалидами вследствие общего заболевания, трудового увечья или других причин (кроме лиц, инвалидность которых наступила вследствие их противоправных действий)³;

³В соответствии со статьей 4, подпунктом 11 пункта 1 статьи 14 и пунктом 2 статьи 15 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» (далее – Федеральный закон № 5-ФЗ) (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 3, ст. 168; 2002, № 19, ст. 2023; 2002, № 30, ст. 3033; 2004, № 25, ст. 2480, № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 25, № 19, ст. 1748; 2008, № 30, ст. 3609; 2009, № 26, ст. 3133;

№ 30, ст. 3739, № 52, ст. 6403; 2010, № 19, ст. 2287, № 27, ст. 3433, № 31, ст. 4206, № 50, ст. 6609; 2011, № 47, ст. 6608; 2013, № 27, ст. 3477, № 48, ст. 6165; 2014, № 52, ст. 7537; 2015, № 27, ст. 3967, № 48, ст. 6724; 2016, № 22, ст. 3097; 2017, № 31, ст. 4766).

б) лиц, награжденных знаком «Жителю блокадного Ленинграда» и признанных инвалидами вследствие общего заболевания, трудового увечья и других причин (кроме лиц, инвалидность которых наступила вследствие их противоправных действий)⁴;

4В соответствии с подпунктом 1 пункта 2 статьи 18 Федерального закона № 5-ФЗ (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, № 19, ст. 2023; 2004, № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 25, № 19, ст. 1748; 2009, № 26, ст. 3133, № 52, ст. 6403; 2010, № 19, ст. 2287; № 31, ст. 4206, № 50, ст. 6609; 2013, № 48, ст. 6165; 2015, № 27, ст. 3967, № 48, ст. 6724; 2016, № 22, ст. 3097; 2017, № 31, ст. 4766, № 45, ст. 6581).

в) бывших несовершеннолетних узников концлагерей, гетто, других мест принудительного содержания, созданных фашистами и их союзниками в период Второй мировой войны, признанных инвалидами вследствие общего заболевания, трудового увечья и других причин (за исключением лиц, инвалидность которых наступила вследствие их противоправных действий);

В соответствии с частью 8 статьи 154 Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих

принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 35, ст. 3607; 2013, № 14, ст. 1654).

г) работающих граждан, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работающих граждан, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

В соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2018, № 41, ст. 6193).

6. Перечень приемов (осмотров, консультаций) медицинскими работниками, исследований и иных медицинских вмешательств, проводимых в рамках профилактического медицинского осмотра и диспансеризации, определяется в соответствии с пунктами 16–18 настоящего Порядка и приложениями № 1 и № 2 к настоящему Порядку.

7. Профилактический медицинский осмотр и диспансеризация проводятся в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи и территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере охраны здоровья обеспечивают организацию прохождения гражданами профилактических медицинских осмотров, диспансеризации, в том числе в вечерние часы и субботу, а также предоставляют гражданам возможность дистанционной записи на приемы (осмотры, консультации) медицинскими работниками, исследования и иные медицинские вмешательства, проводимые в рамках профилактических медицинских осмотров и диспансеризации.

8. Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере охраны здоровья размещают на своих

официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети Интернет информацию о медицинских организациях, на базе которых граждане могут пройти профилактические медицинские осмотры и диспансеризацию.

При необходимости для проведения приемов (осмотров, консультаций) медицинскими работниками, исследований и иных медицинских вмешательств, проводимых в рамках профилактических медицинских осмотров и диспансеризации, могут привлекаться медицинские работники медицинских организаций, оказывающих специализированную медицинскую помощь.

9. Профилактический медицинский осмотр и диспансеризация осуществляются медицинскими организациями (иными организациями, осуществляющими медицинскую деятельность) (далее – медицинская организация) независимо от организационно-правовой формы, имеющими лицензию на осуществление медицинской деятельности, предусматривающей работы (услуги) по «медицинским осмотрам профилактическим», «терапии» или «общей врачебной практике (семейной медицине)», «акушерству и гинекологии» или «акушерству и гинекологии (за исключением использования вспомогательных репродуктивных технологий)», «акушерству и гинекологии (за исключением использования вспомогательных репродуктивных технологий и искусственного прерывания беременности)», «акушерскому делу» или «лечебному делу», «офтальмологии», «неврологии», «оториноларингологии (за исключением кохlearной имплантации)», «хирургии» или «колопроктологии», «рентгенологии», «клинической лабораторной диагностике» или «лабораторной диагностике», «функциональной диагностике», «ультразвуковой диагностике», «урологии», «эндоскопии».

Для лицензий на осуществление медицинской деятельности, выданных до вступления в силу постановления

Правительства Российской Федерации от 16.04.2012 № 291 «О лицензировании медицинской деятельности (за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра «Сколково»)» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 17, ст. 1965, № 37, ст. 5002; 2013, № 3, ст. 207, № 16, ст. 1970; 2016, № 40, ст. 5738, № 51, ст. 7379).

10. Гражданин проходит профилактический медицинский осмотр и диспансеризацию в медицинской организации, в которой он получает первичную медико-санитарную помощь.

11. Необходимым предварительным условием проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации является дача информированного добровольного согласия гражданина (его законного представителя) на медицинское вмешательство с соблюдением требований, установленных статьей 20 Федерального закона № 323-ФЗ.

Гражданин вправе отказаться от проведения профилактического медицинского осмотра и (или) диспансеризации в целом либо от отдельных видов медицинских вмешательств, входящих в объем профилактического медицинского осмотра и (или) диспансеризации.

12. Руководитель медицинской организации, медицинские работники отделения (кабинета) медицинской профилактики и центра здоровья являются ответственными за проведение профилактического медицинского осмотра и диспансеризации населения, находящегося на медицинском обслуживании в медицинской организации.

Медицинский работник, уполномоченный руководителем медицинской организации, осуществляет информационное взаимодействие со страховыми медицинскими организациями

в целях организации информирования граждан, подлежащих профилактическому медицинскому осмотру и (или) диспансеризации в текущем году, или их законных представителей о возможности прохождения профилактического медицинского осмотра и (или) диспансеризации в соответствии с Правилами обязательного медицинского страхования, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28.02.2011 № 158н8 (далее – Правила обязательного медицинского страхования).

8Зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 03.03.2011 г., регистрационный № 19998, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 10.08.2011 № 897н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 12.08.2011, регистрационный № 21609), от 09.09.2011 № 1036н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 14.10.2011, регистрационный № 22053), приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации от 22.03.2013 № 160н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23.05.2013, регистрационный № 28480), от 21.06.2013 № 396н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23.09.2013, регистрационный № 30004), от 20.11.2013 № 859ан (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 29.11.2013, регистрационный № 30489), от 06.08.2015 № 536н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 02.10.2015, регистрационный № 39119), от 25.03.2016 № 192н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 04.05.2016, регистрационный № 41969), от 28.06.2016 № 423н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18.07.2016, регистрационный № 42892), от 28.09.2016 № 736н (зарегистрирован Министерством юстиции Россий-

ской Федерации 05.10.2016, регистрационный № 43922), от 27.10.2016 № 803н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21.12.2016, регистрационный № 44840), от 11.01.2017 № 2н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27.01.2017, регистрационный № 45459).

Врач-терапевт (врач-терапевт участковый, врач-терапевт цехового врачебного участка, врач общей практики (семейный врач) (далее – врач-терапевт) является ответственным за организацию и проведение профилактического медицинского осмотра и диспансеризации населения терапевтического, в том числе цехового, участка (участка врача общей практики (семейного врача), обслуживаемой территории (далее – участок).

Фельдшер фельдшерского здравпункта или фельдшерско-акушерского пункта является ответственным за проведение профилактического медицинского осмотра и диспансеризации населения фельдшерского участка в случае возложения на него отдельных функций лечащего врача по непосредственному оказанию медицинской помощи пациенту в период наблюдения за ним и его лечения, в том числе по проведению профилактического медицинского осмотра и диспансеризации, в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.03.2012 № 252н «Об утверждении Порядка возложения на фельдшера, акушерку руководителем медицинской организации при организации оказания первичной медико-санитарной помощи и скорой медицинской помощи отдельных функций лечащего врача по непосредственному оказанию медицинской помощи пациенту в период наблюдения за ним и его лечения, в том числе по назначению и применению лекарственных препаратов, включая наркотические лекарственные препараты и психотропные лекарственные препараты».

Зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28.04.2012, регистрационный № 23971, с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31.10.2017 № 882н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 09.01.2018, регистрационный № 49561).

13. Основными задачами фельдшера фельдшерского здравпункта или фельдшерско-акушерского пункта при организации и проведении профилактического медицинского осмотра и диспансеризации являются:

1) привлечение населения, прикрепленного к фельдшерскому участку, к прохождению профилактического медицинского осмотра и диспансеризации, информирование об их целях, объеме проводимого обследования и графике работы подразделений медицинской организации, участвующих в проведении профилактического медицинского осмотра и диспансеризации, необходимых подготовительных мероприятиях, а также повышение мотивации граждан к регулярному прохождению профилактического медицинского осмотра и диспансеризации, в том числе путем проведения разъяснительных бесед на уровне семьи;

2) инструктаж граждан, прибывших на профилактический медицинский осмотр, диспансеризацию, о порядке их прохождения и последовательности проведения обследования;

3) выполнение приемов (осмотров), медицинских исследований и иных медицинских вмешательств, входящих в объем профилактического медицинского осмотра и первого этапа диспансеризации:

опроса (анкетирования) граждан и подготовки заключения по его результатам, а также установления факта наличия дополнительных жалоб на состояние здоровья, не выявленных при опросе (анкетировании) (далее – анкетирование);

расчета на основании антропометрии (измерение роста, массы тела, окружности талии) индекса массы тела;

измерения артериального давления на периферических артериях;

определения уровня общего холестерина в крови;

определения уровня глюкозы в крови натощак;

электрокардиографии в покое;

измерения внутриглазного давления;

осмотра фельдшером (акушеркой) и (или) взятия мазка с шейки матки в рамках проведения скрининга, направленного на раннее выявление онкологических заболеваний, согласно приложению № 2 к настоящему порядку;

определения факторов риска и других патологических состояний и заболеваний, повышающих вероятность развития хронических неинфекционных заболеваний на основании диагностических критериев, предусмотренных приложением № 3 к настоящему Порядку;

определения относительного сердечно-сосудистого риска у граждан в возрасте от 18 до 39 лет включительно и абсолютного сердечно-сосудистого риска у граждан в возрасте от 40 до 64 лет включительно, не имеющих сердечно-сосудистых заболеваний атеросклеротического генеза, сахарного диабета второго типа и хронических болезней почек;

приема (осмотра) по результатам профилактического медицинского осмотра, в том числе осмотра на выявление визуальных и иных локализаций онкологических заболеваний, включающего осмотр кожных покровов, слизистых губ и ротовой полости, пальпацию щитовидной железы, лимфатических узлов;

проведения краткого индивидуального профилактического консультирования в рамках первого этапа диспансеризации;

4) организация выполнения приемов (осмотров), медицинских исследований и иных медицинских вмешательств, входящих в объем профилактического медицинского осмотра и первого этапа диспансеризации, не указанных в подпункте 3 настоящего пункта, в том числе направление по результатам профилактического медицинского осмотра граждан, находящихся под диспансерным наблюдением (с III группой здоровья), на прием (осмотр) врачом-терапевтом, врачом по медицинской профилактике отделения (кабинета) медицинской профилактики или центра здоровья в объеме, предусмотренном в подпункте 11 пункта 16 настоящего Порядка;

5) разъяснение пациентам с факторами риска хронических неинфекционных заболеваний мер по их снижению, а пациентам с высоким и очень высоким абсолютным сердечно-сосудистым риском, больным ишемической болезнью сердца, цереброваскулярными заболеваниями, хронической ишемией нижних конечностей атеросклеротического генеза, болезнями, характеризующимися повышенным кровяным давлением, основных симптомов инфаркта миокарда и инсульта, а также правил первой помощи при их развитии, жизненной важности своевременного (не позднее 5 минут от начала появления симптомов) вызова бригады скорой медицинской помощи;

6) подведение итогов проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации на фельдшерском участке;

7) формирование комплекта документов, заполнение карты учета диспансеризации (профилактических медицинских осмотров) по форме, утверждаемой в соответствии с частью 3 статьи 97 Федерального закона № 323-ФЗ Министерством здравоохранения Российской Федерации (далее – карта учета диспансеризации);

8) информирование граждан о возможности медицинского освидетельствования для выявления ВИЧ-инфекции в соответствии со статьей 7 Федерального закона от 30.03.1995 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» (далее – Федеральный закон № 38-ФЗ) с предоставлением адресов медицинских организаций, в которых возможно осуществить добровольное, в том числе анонимное, освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции.

Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 14, ст. 1212; 2004, № 35, ст. 3607; 2013, № 48, ст. 6165.

14. Основными задачами врача-терапевта при организации и проведении профилактического медицинского осмотра и диспансеризации являются:

1) привлечение населения, прикрепленного к участку, к прохождению профилактического медицинского осмотра и диспансеризации, информирование граждан об их целях, объеме проводимого обследования и графике работы подразделений медицинской организации, участвующих в проведении профилактического медицинского осмотра и диспансеризации, необходимых подготовительных мероприятиях, а также повышение мотивации граждан к регулярному прохождению профилактического медицинского осмотра и диспансеризации, в том числе путем проведения разъяснительных бесед на уровне семьи;

2) прием (осмотр) по результатам профилактического медицинского осмотра, в том числе граждан, направленных в соответствии с подпунктом 4 пункта 13 и подпунктом 6 пункта 15 настоящего Порядка, в объеме, предусмотренном в подпункте 11 пункта 16 настоящего Порядка, прием (осмотр) по результатам первого этапа диспансеризации, включающий осмотр на выявление визуальных и иных локализаций

онкологических заболеваний, включающих осмотр кожных покровов, слизистых губ и ротовой полости, пальпацию щитовидной железы, лимфатических узлов, с целью установления диагноза заболевания (состояния), определения группы здоровья, группы диспансерного наблюдения, определения медицинских показаний для осмотров (консультаций) и исследований в рамках второго этапа диспансеризации, а также прием (осмотр) по результатам второго этапа диспансеризации в объеме, предусмотренном в подпункте 13 пункта 18 настоящего Порядка;

3) разъяснение пациентам с факторами риска хронических неинфекционных заболеваний о мерах по их снижению, а пациентам с высоким и очень высоким абсолютным сердечно-сосудистым риском, больным ишемической болезнью сердца, цереброваскулярными заболеваниями, хронической ишемией нижних конечностей атеросклеротического генеза, болезнями, характеризующимися повышенным кровяным давлением, основных симптомов инфаркта миокарда и инсульта, а также правил первой помощи при их развитии, жизненной важности своевременного (не позднее 5 минут от начала появления симптомов) вызова бригады скорой медицинской помощи;

4) подведение итогов проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации на участке;

5) информирование граждан о возможности медицинского освидетельствования для выявления ВИЧ-инфекции в соответствии со статьей 7 Федерального закона № 38-ФЗ с предоставлением адресов медицинских организаций, в которых возможно осуществить добровольное, в том числе анонимное, освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции.

В случае отсутствия в медицинской организации отделения (кабинета) медицинской профилактики к задачам врача-терапевта (в том числе врачебной амбулатории) при

организации и проведении профилактического медицинского осмотра и диспансеризации относятся задачи, предусмотренные подпунктами 1, 3, абзацами первым – десятым, двенадцатым, тринадцатым подпункта 4, 5, 7–9 пункта 15 настоящего Порядка.

15. Основными задачами отделения (кабинета) медицинской профилактики и центра здоровья при организации и проведении профилактического медицинского осмотра и диспансеризации являются:

1) составление плана проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации в текущем календарном году;

2) участие в информировании населения, находящегося на медицинском обслуживании в медицинской организации, о проведении профилактического медицинского осмотра и диспансеризации, их целях, а также в проведении разъяснительной работы и мотивировании граждан к прохождению профилактического медицинского осмотра, диспансеризации;

3) инструктаж граждан, прибывших на профилактический медицинский осмотр, диспансеризацию, о порядке их прохождения и последовательности проведения обследования;

4) выполнение приемов (осмотров), медицинских исследований и иных медицинских вмешательств, входящих в объем профилактического медицинского осмотра и диспансеризации:

анкетирования;

расчета на основании антропометрии (измерение роста, массы тела, окружности талии) индекса массы тела;

измерения артериального давления на периферических артериях;

определения уровня общего холестерина в крови;

определения уровня глюкозы в крови натощак;

измерения внутриглазного давления;

определения факторов риска и других патологических состояний и заболеваний, повышающих вероятность развития хронических неинфекционных заболеваний на основании диагностических критериев, предусмотренных приложением № 3 к настоящему Порядку;

определения относительного сердечно-сосудистого риска у граждан в возрасте от 18 до 39 лет включительно и абсолютного сердечно-сосудистого риска у граждан в возрасте от 40 до 64 лет включительно, не имеющих сердечно-сосудистых заболеваний атеросклеротического генеза, сахарного диабета второго типа и хронических болезней почек;

приема (осмотра) по результатам профилактического медицинского осмотра в объеме, предусмотренном в подпункте 11 пункта 16 настоящего Порядка;

проведения краткого индивидуального профилактического консультирования в рамках первого этапа диспансеризации и углубленного профилактического консультирования в рамках второго этапа диспансеризации;

5) организация выполнения медицинских исследований и иных медицинских вмешательств, входящих в объем профилактического медицинского осмотра и диспансеризации, не указанных в подпункте 4 настоящего пункта;

6) направление по результатам профилактического медицинского осмотра на прием (осмотр) к врачу-терапевту граждан, у которых по результатам анкетирования, приема (осмотра) и исследований выявляются жалобы на здоровье и (или) патологические изменения исследуемых показателей, которых ранее не было или их степень выраженности (отклонение от нормы) увеличилась;

7) разъяснение пациентам с факторами риска хронических неинфекционных заболеваний мер по их снижению, а пациентам с высоким и очень высоким абсолютным сер-

дечно-сосудистым риском, больным ишемической болезнью сердца, цереброваскулярными заболеваниями, хронической ишемией нижних конечностей атеросклеротического генеза, болезнями, характеризующимися повышенным кровяным давлением, основных симптомов инфаркта миокарда и инсульта, а также правил первой помощи при их развитии, жизненной важности своевременного (не позднее 5 минут от начала появления симптомов) вызова бригады скорой медицинской помощи;

8) формирование комплекта документов, заполнение карты учета диспансеризации;

9) заполнение форм статистической отчетности, используемых при проведении профилактического медицинского осмотра и диспансеризации;

10) подведение итогов проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации в медицинской организации;

11) информирование граждан о возможности медицинского освидетельствования для выявления ВИЧ-инфекции в соответствии со статьей 7 Федерального закона № 38-ФЗ с предоставлением адресов медицинских организаций, в которых возможно осуществить добровольное, в том числе анонимное, освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции.

16. Профилактический медицинский осмотр включает в себя:

1) анкетирование граждан в возрасте 18 лет и старше 1 раз в год в целях:

сбора анамнеза, выявления отягощенной наследственности, жалоб, симптомов, характерных для следующих неинфекционных заболеваний и состояний: стенокардии, перенесенной транзиторной ишемической атаки или острого нарушения мозгового кровообращения, хронической обструктивной

болезни легких, заболеваний желудочно-кишечного тракта;

определения факторов риска и других патологических состояний и заболеваний, повышающих вероятность развития хронических неинфекционных заболеваний: курения, риска пагубного потребления алкоголя, риска потребления наркотических средств и психотропных веществ без назначения врача, характера питания, физической активности;

выявления у граждан в возрасте 65 лет и старше риска падений, жалоб, характерных для остеопороза, депрессии, сердечной недостаточности, некоррегированных нарушений слуха и зрения;

2) расчет на основании антропометрии (измерение роста, массы тела, окружности талии) индекса массы тела для граждан в возрасте 18 лет и старше 1 раз в год;

3) измерение артериального давления на периферических артериях для граждан в возрасте 18 лет и старше 1 раз в год;

4) исследование уровня общего холестерина в крови (допускается использование экспресс-метода) для граждан в возрасте 18 лет и старше 1 раз в год;

5) определение уровня глюкозы в крови натощак (допускается использование экспресс-метода) для граждан в возрасте 18 лет и старше 1 раз в год;

6) определение относительного сердечно-сосудистого риска у граждан в возрасте от 18 до 39 лет включительно 1 раз в год;

7) определение абсолютного сердечно-сосудистого риска у граждан в возрасте от 40 до 64 лет включительно 1 раз в год;

Сердечно-сосудистый риск определяется по шкале сердечно-сосудистого риска SCORE, при этом у граждан, имеющих сердечно-сосудистые заболевания атеросклеротического генеза, сахарный диабет второго типа и хроническое заболевание почек, уровень абсолютного сердечно-сосудистого

риска по шкале риска SCORE не определяется и расценивается как очень высокий вне зависимости от показателей шкалы.

8) флюорографию легких или рентгенографию легких для граждан в возрасте 18 лет и старше 1 раз в 2 года;

Не проводится, если гражданину в течение предшествующего календарного года проводилась флюорография, рентгенография (рентгеноскопия) или компьютерная томография органов грудной клетки.

9) электрокардиографию в покое при первом прохождении профилактического медицинского осмотра, далее в возрасте 35 лет и старше 1 раз в год;

10) измерение внутриглазного давления при первом прохождении профилактического медицинского осмотра, далее в возрасте 40 лет и старше 1 раз в год;

11) осмотр фельдшером (акушеркой) или врачом акушером-гинекологом женщин в возрасте от 18 до 39 лет 1 раз в год;

12) прием (осмотр) по результатам профилактического медицинского осмотра, в том числе осмотр на выявление визуальных и иных локализаций онкологических заболеваний, включающий осмотр кожных покровов, слизистых губ и ротовой полости, пальпацию щитовидной железы, лимфатических узлов, фельдшером фельдшерского здравпункта или фельдшерско-акушерского пункта, врачом-терапевтом или врачом по медицинской профилактике отделения (кабинета) медицинской профилактики или центра здоровья.

17. Диспансеризация проводится в два этапа.

Первый этап диспансеризации (скрининг) проводится с целью выявления у граждан признаков хронических неинфекционных заболеваний, факторов риска их развития, риска пагубного употребления алкоголя, потребления наркотических средств и психотропных веществ без назначения врача, определения группы здоровья, а также определения медицинских показаний к выполнению дополнительных обследований

и осмотров врачами-специалистами для уточнения диагноза заболевания (состояния) на втором этапе диспансеризации и включает в себя:

1) для граждан в возрасте от 18 до 39 лет включительно 1 раз в 3 года:

а) проведение профилактического медицинского осмотра в объеме, указанном в подпунктах 1–11 пункта 16 настоящего Порядка;

б) проведение мероприятий скрининга, направленного на раннее выявление онкологических заболеваний, согласно приложению № 2 к настоящему Порядку;

в) проведение краткого индивидуального профилактического консультирования в отделении (кабинете) медицинской профилактики (центре здоровья) врачом-терапевтом;

г) прием (осмотр) врачом-терапевтом по результатам первого этапа диспансеризации, в том числе осмотр на выявление визуальных и иных локализаций онкологических заболеваний, включающий осмотр кожных покровов, слизистых губ и ротовой полости, пальпация щитовидной железы, лимфатических узлов, с целью установления диагноза, определения группы здоровья, группы диспансерного наблюдения, определения медицинских показаний для осмотров (консультаций) и обследований в рамках второго этапа диспансеризации;

2) для граждан в возрасте от 40 до 64 лет включительно 1 раз в год (за исключением приемов (осмотров), медицинских исследований и иных медицинских вмешательств, входящих в объем первого этапа диспансеризации, с иной периодичностью):

а) проведение профилактического медицинского осмотра в объеме, указанном в подпунктах 1–10 пункта 16 настоящего Порядка;

б) проведение мероприятий скрининга, направленного на раннее выявление онкологических заболеваний, согласно приложению № 2 к настоящему Порядку;

в) общий анализ крови (гемоглобин, лейкоциты, СОЭ);

г) проведение краткого индивидуального профилактического консультирования в отделении (кабинете) медицинской профилактики (центре здоровья);

д) прием (осмотр) врачом-терапевтом по результатам первого этапа диспансеризации, в том числе осмотр на выявление визуальных и иных локализаций онкологических заболеваний, включающий осмотр кожных покровов, слизистых губ и ротовой полости, пальпацию щитовидной железы, лимфатических узлов, с целью установления диагноза, определения группы здоровья, группы диспансерного наблюдения, определения медицинских показаний для осмотров (консультаций) и обследований в рамках второго этапа диспансеризации;

3) для граждан в возрасте 65 лет и старше 1 раз в год (за исключением приемов (осмотров), медицинских исследований и иных медицинских вмешательств, входящих в объем первого этапа диспансеризации, с иной периодичностью):

а) проведение профилактического медицинского осмотра в объеме, указанном в подпунктах 1–10 пункта 16 настоящего Порядка;

б) проведение мероприятий скрининга, направленного на раннее выявление онкологических заболеваний, согласно приложению № 2 к настоящему Порядку;

в) общий анализ крови (гемоглобин, лейкоциты, СОЭ);

г) проведение краткого индивидуального профилактического консультирования в отделении (кабинете) медицинской профилактики (центре здоровья);

д) прием (осмотр) врачом-терапевтом по результатам первого этапа диспансеризации, в том числе осмотр на

выявление визуальных и иных локализаций онкологических заболеваний, включающий осмотр кожных покровов, слизистых губ и ротовой полости, пальпацию щитовидной железы, лимфатических узлов, с целью установления диагноза, определения группы здоровья, группы диспансерного наблюдения, определения медицинских показаний для осмотров (консультаций) и обследований в рамках второго этапа диспансеризации.

18. Второй этап диспансеризации проводится с целью дополнительного обследования и уточнения диагноза заболевания (состояния) и включает в себя:

1) осмотр (консультацию) врачом-неврологом (при наличии впервые выявленных указаний или подозрений на ранее перенесенное острое нарушение мозгового кровообращения для граждан, не находящихся по этому поводу под диспансерным наблюдением, а также в случаях выявления по результатам анкетирования нарушений двигательной функции, когнитивных нарушений и подозрений на депрессию у граждан в возрасте 65 лет и старше, не находящихся по этому поводу под диспансерным наблюдением);

2) дуплексное сканирование брахицефальных артерий (для мужчин в возрасте от 45 до 72 лет включительно и женщин в возрасте от 54 до 72 лет включительно при наличии комбинации трех факторов риска развития хронических неинфекционных заболеваний: повышенный уровень артериального давления, гиперхолестеринемия, избыточная масса тела или ожирение, а также по направлению врача-невролога при впервые выявленном указании или подозрении на ранее перенесенное острое нарушение мозгового кровообращения для граждан в возрасте от 65 до 90 лет, не находящихся по этому поводу под диспансерным наблюдением);

3) осмотр (консультацию) врачом-хирургом или врачом-урологом (для мужчин в возрасте 45, 50, 55, 60 и 64 лет при

повышении уровня простат-специфического антигена в крови более 4 нг/мл);

4) осмотр (консультацию) врачом-хирургом или врачом-колопроктологом, включая проведение ректороманоскопии (для граждан в возрасте от 40 до 75 лет включительно с выявленными патологическими изменениями по результатам скрининга на выявление злокачественных новообразований толстого кишечника и прямой кишки, при отягощенной наследственности по семейному аденоматозу и (или) злокачественным новообразованиям толстого кишечника и прямой кишки, при выявлении других медицинских показаний по результатам анкетирования, а также по назначению врача-терапевта, врача-уролога, врача-акушера-гинеколога в случаях выявления симптомов злокачественных новообразований толстого кишечника и прямой кишки);

5) колоноскопию (для граждан в случае подозрения на злокачественные новообразования толстого кишечника по назначению врача-хирурга или врача-колопроктолога);

6) эзофагогастродуоденоскопия (для граждан в случае подозрения на злокачественные новообразования пищевода, желудка и двенадцатиперстной кишки по назначению врача-терапевта);

7) рентгенографию легких, компьютерную томографию легких (для граждан в случае подозрения на злокачественные новообразования легкого по назначению врача-терапевта);

8) спирометрию (для граждан с подозрением на хроническое бронхолегочное заболевание, курящих граждан, выявленных по результатам анкетирования, – по назначению врача-терапевта);

9) осмотр (консультацию) врачом-акушером-гинекологом (для женщин в возрасте 18 лет и старше с выявленными патологическими изменениями по результатам скрининга на выявление злокачественных новообразований шейки матки,

в возрасте от 40 до 75 лет с выявленными патологическими изменениями по результатам мероприятий скрининга, направленного на раннее выявление злокачественных новообразований молочных желез);

10) осмотр (консультация) врачом-оториноларингологом (для граждан в возрасте 65 лет и старше при наличии медицинских показаний по результатам анкетирования или приема (осмотра) врача-терапевта);

11) осмотр (консультация) врачом-офтальмологом (для граждан в возрасте 40 лет и старше, имеющих повышенное внутриглазное давление, и для граждан в возрасте 65 лет и старше, имеющих снижение остроты зрения, не поддающееся очковой коррекции, выявленное по результатам анкетирования);

12) проведение индивидуального или группового (школы для пациентов) углубленного профилактического консультирования в отделении (кабинете) медицинской профилактики (центре здоровья) для граждан:

а) с выявленной ишемической болезнью сердца, цереброваскулярными заболеваниями, хронической ишемией нижних конечностей атеросклеротического генеза или болезнями, характеризующимися повышенным кровяным давлением;

б) с выявленным по результатам анкетирования риском пагубного потребления алкоголя и (или) потребления наркотических средств и психотропных веществ без назначения врача;

в) для всех граждан в возрасте 65 лет и старше в целях коррекции выявленных факторов риска и (или) профилактики старческой астении;

г) при выявлении высокого относительного, высокого и очень высокого абсолютного сердечно-сосудистого риска, и (или) ожирения, и (или) гиперхолестеринемии с уровнем

общего холестерина 8 ммоль/л и более, а также установленным по результатам анкетирования курению более 20 сигарет в день, риске пагубного потребления алкоголя и (или) риске немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ;

13) прием (осмотр) врачом-терапевтом по результатам второго этапа диспансеризации, включающий установление (уточнение) диагноза, определение (уточнение) группы здоровья, определение группы диспансерного наблюдения (с учетом заключений врачей-специалистов), направление граждан при наличии медицинских показаний на дополнительное обследование, не входящее в объем диспансеризации, в том числе направление на осмотр (консультацию) врачом-онкологом при подозрении на онкологические заболевания в соответствии с Порядком оказания медицинской помощи населению по профилю «онкология», утвержденным приказом Минздрава России от 15 ноября 2012 г. № 915н13, а также для получения специализированной, в том числе высокотехнологичной, медицинской помощи, на санаторно-курортное лечение.

13Зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 17.04.2013, регистрационный № 28163, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации от 23.08.2016 № 624н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 07.09.2016, регистрационный № 43597) и от 04.07.2017 № 379н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 24.07.2017, регистрационный № 47503).

19. Профилактический медицинский осмотр и первый этап диспансеризации могут проводиться мобильными медицинскими бригадами, осуществляющими свою деятельность в соответствии с Правилами организации деятельности мобильной медицинской бригады, предусмотренными при-

ложением № 8 к Положению об организации оказания первичной медико-санитарной помощи взрослому населению, утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15.05.2012 № 543н14.

14Зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27.06.2012, регистрационный № 24726), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации от 23.06.2015 № 361н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 07.07.2015, регистрационный № 37921), от 30.09.2015 № 683н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 24.11.2015, регистрационный № 39822), от 30.03.2018 № 139н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 16.08.2018, регистрационный № 51917).

20. При проведении профилактического медицинского осмотра и диспансеризации могут учитываться результаты ранее проведенных (не позднее одного года) медицинских осмотров, диспансеризации, подтвержденные медицинскими документами гражданина, за исключением случаев выявления у него симптомов и синдромов заболеваний, свидетельствующих о наличии медицинских показаний для повторного проведения исследований и иных медицинских мероприятий в рамках профилактического медицинского осмотра и диспансеризации.

21. При выявлении у гражданина в процессе профилактического медицинского осмотра и (или) диспансеризации медицинских показаний к проведению осмотров (консультаций) врачами-специалистами, исследований и мероприятий, включая осмотр (консультацию) врачом-онкологом при выявлении подозрений на онкологические заболевания визуальных и иных локализаций, не входящих в объем профилактического

медицинского осмотра и (или) диспансеризации в соответствии с настоящим порядком, они назначаются и выполняются в соответствии с положениями порядков оказания медицинской помощи по профилю выявленного или предполагаемого заболевания (состояния), с учетом стандартов медицинской помощи, а также на основе клинических рекомендаций.

Статья 37 Федерального закона № 323-ФЗ (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, № 48, ст. 6724; 2015, № 10, ст. 1425; 2017, № 31, ст. 4791; 2018, № 53, ст. 8415).

При выявлении у гражданина по результатам профилактического медицинского осмотра высокого относительного, высокого и очень высокого абсолютного сердечно-сосудистого риска, и (или) ожирения, и (или) гиперхолестеринемии с уровнем общего холестерина 8 ммоль/л и более, а также установлении по результатам анкетирования курения более 20 сигарет в день, риска пагубного потребления алкоголя и (или) риска потребления наркотических средств и психотропных веществ без назначения врача гражданин направляется на углубленное профилактическое консультирование вне рамок профилактического медицинского осмотра.

22. На основе сведений о прохождении гражданином профилактического медицинского осмотра и (или) диспансеризации медицинским работником отделения (кабинета) медицинской профилактики или центра здоровья, а также фельдшерского здравпункта или фельдшерско-акушерского пункта (по результатам исследований, проведенных в рамках профилактического медицинского осмотра и диспансеризации в данном фельдшерском здравпункте или фельдшерско-акушерском пункте), заполняется карта учета диспансеризации.

Результаты приемов (осмотров, консультаций) медицинскими работниками, исследований и иных медицинских

вмешательств, входящих в объем профилактического медицинского осмотра и диспансеризации, вносятся в медицинскую карту пациента, получающего медицинскую помощь в амбулаторных условиях, с пометкой «Профилактический медицинский осмотр» или «Диспансеризация».

23. Для определения по результатам профилактического медицинского осмотра или диспансеризации группы здоровья гражданина и группы диспансерного наблюдения используются следующие критерии:

I группа здоровья – граждане, у которых не установлены хронические неинфекционные заболевания, отсутствуют факторы риска развития таких заболеваний или имеются указанные факторы риска при низком или среднем абсолютном сердечно-сосудистом риске и которые не нуждаются в диспансерном наблюдении по поводу других заболеваний (состояний);

II группа здоровья – граждане, у которых не установлены хронические неинфекционные заболевания, но имеются факторы риска развития таких заболеваний при высоком или очень высоком абсолютном сердечно-сосудистом риске, а также граждане, у которых выявлено ожирение и (или) гиперхолестеринемия с уровнем общего холестерина 8 ммоль/л и более, и (или) лица, курящие более 20 сигарет в день, и (или) лица с выявленным риском пагубного потребления алкоголя и (или) риском потребления наркотических средств и психотропных веществ без назначения врача, и которые не нуждаются в диспансерном наблюдении по поводу других заболеваний (состояний). Граждане со II группой здоровья с высоким или очень высоким абсолютным сердечно-сосудистым риском подлежат диспансерному наблюдению врачом (фельдшером) отделения (кабинета) медицинской профилактики или центра здоровья, а также фельдшером фельдшерского здравпункта или фельдшерско-акушерского пункта,

за исключением пациентов с уровнем общего холестерина 8 ммоль/л и более, которые подлежат диспансерному наблюдению врачом-терапевтом. Гражданам со II группой здоровья при наличии медицинских показаний врачом-терапевтом назначаются лекарственные препараты для медицинского применения в целях фармакологической коррекции выявленных факторов риска;

IIа группа здоровья – граждане, имеющие хронические неинфекционные заболевания, требующие установления диспансерного наблюдения или оказания специализированной, в том числе высокотехнологичной, медицинской помощи, а также граждане с подозрением на наличие этих заболеваний (состояний), нуждающиеся в дополнительном обследовании;

По результатам дополнительного обследования группа здоровья гражданина может быть изменена. При наличии у пациента хронических неинфекционных заболеваний и одновременно других заболеваний (состояний), требующих диспансерного наблюдения, его включают в IIа группу здоровья.

IIб группа здоровья – граждане, не имеющие хронических неинфекционных заболеваний, но требующие установления диспансерного наблюдения или оказания специализированной, в том числе высокотехнологичной, медицинской помощи по поводу иных заболеваний, а также граждане с подозрением на наличие этих заболеваний, нуждающиеся в дополнительном обследовании.

Граждане с IIа и IIб группами здоровья подлежат диспансерному наблюдению врачом-терапевтом, врачами-специалистами с проведением профилактических, лечебных и реабилитационных мероприятий.

24. Основным индикатором эффективности профилактического медицинского осмотра, диспансеризации является охват граждан профилактическим медицинским осмотром, диспансеризацией соответственно в медицинской организации.

25. В медицинской организации ведется учет граждан, прошедших профилактический медицинский осмотр и диспансеризацию, а также отказов граждан от прохождения отдельных исследований и мероприятий или в целом от профилактического медицинского осмотра и диспансеризации.

26. Профилактический медицинский осмотр и первый этап диспансеризации считаются завершенными в случае выполнения в течение календарного года не менее 85% от объема профилактического медицинского осмотра и первого этапа диспансеризации, при этом обязательным для всех граждан является проведение анкетирования и прием (осмотр) врачом по медицинской профилактике отделения (кабинета) медицинской профилактики или центра здоровья или фельдшером, а также проведение маммографии, исследование кала на скрытую кровь иммунохимическим качественным или количественным методом, осмотр фельдшером (акушеркой) или врачом акушером-гинекологом, взятие мазка с шейки матки, цитологическое исследование мазка с шейки матки, определение простат-специфического антигена в крови, которые проводятся в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку. Мероприятия профилактического медицинского осмотра и диспансеризации подлежат включению в территориальную программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи и оплате.

27. Уполномоченное лицо страховой медицинской организации не реже одного раза в квартал осуществляет информирование застрахованных лиц, подлежащих диспансеризации или профилактическому медицинскому осмотру в текущем году, в том числе не прошедших данные мероприятия, или законных представителей этих застрахованных лиц о возможности прохождения диспансеризации или профилактического медицинского осмотра в соответствии с Правилами обязательного медицинского страхования.

*Приложение № 2
к Порядку проведения профилактического
медицинского осмотра и диспансеризации
определенных групп взрослого населения,
утвержденному приказом Министерства
здравоохранения Российской Федерации
от 13.03.2019 № 124н*

**ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ СКРИНИНГА
И МЕТОДОВ ИССЛЕДОВАНИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ
НА РАННЕЕ ВЫЯВЛЕНИЕ ОНКОЛОГИЧЕСКИХ
ЗАБОЛЕВАНИЙ**

1. В рамках профилактического медицинского осмотра или первого этапа диспансеризации проводятся:

а) скрининг на выявление злокачественных новообразований шейки матки (у женщин):

в возрасте 18 лет и старше – осмотр фельдшером (акушеркой) или врачом акушером-гинекологом 1 раз в год;

в возрасте от 18 до 64 лет включительно – взятие мазка с шейки матки, цитологическое исследование мазка с шейки матки 1 раз в 3 года¹⁷;

¹⁷За исключением случаев невозможности проведения исследования по медицинским показаниям в связи с экстирпацией матки, *virgo*. Цитологическое исследование мазка (соскоба) с шейки матки проводится при его окрашивании по Папаниколау (другие способы окраски не допускаются). Цитологическое исследование мазка (соскоба) с шейки матки может проводиться по медицинским показаниям без учета установленной периодичности.

б) скрининг на выявление злокачественных новообразований молочных желез (у женщин):

в возрасте от 40 до 75 лет включительно – маммография обеих молочных желез в двух проекциях с двойным прочтением рентгенограмм 1 раз в 2 года;

За исключением случаев невозможности проведения исследования по медицинским показаниям в связи с мастэктомией. Маммография не проводится, если в течение предшествующих 12 месяцев проводилась маммография или компьютерная томография молочных желез.

в) скрининг на выявление злокачественных новообразований предстательной железы (у мужчин):

в возрасте 45, 50, 55, 60 и 64 лет – определение простат-специфического антигена в крови;

г) скрининг на выявление злокачественных новообразований толстого кишечника и прямой кишки:

в возрасте от 40 до 64 лет включительно – исследование кала на скрытую кровь иммунохимическим качественным или количественным методом раз в 2 года;

К иммунохимическим методам исследования относятся все качественные и количественные методы исследования, в которых используется иммунохимическая реакция антиген-антитело.

в возрасте от 65 до 75 лет включительно – исследование кала на скрытую кровь иммунохимическим качественным или количественным методом 1 раз в год;

д) осмотр на выявление визуальных и иных локализаций онкологических заболеваний, включающий осмотр кожных покровов, слизистых губ и ротовой полости, пальпацию щитовидной железы, лимфатических узлов;

е) скрининг на выявление злокачественных новообразований пищевода, желудка и двенадцатиперстной кишки:

в возрасте 45 лет – эзофагогастродуоденоскопия (при необходимости может проводиться с применением анестезиологического пособия, в том числе в медицинских органи-

зациях, оказывающих специализированную медицинскую помощь, в условиях дневного стационара).

2. На втором этапе диспансеризации с целью дополнительного обследования и уточнения диагноза заболевания (состояния) при наличии медицинских показаний в соответствии с клиническими рекомендациями по назначению врача-терапевта, врача-хирурга или врача-колопроктолога проводятся:

а) исследования на выявление злокачественных новообразований легкого:

рентгенография легких или компьютерная томография легких;

б) исследования на выявление злокачественных новообразований пищевода, желудка и двенадцатиперстной кишки:

эзофагогастродуоденоскопия (при необходимости может проводиться с применением анестезиологического пособия, в том числе в медицинских организациях, оказывающих специализированную медицинскую помощь, в условиях дневного стационара);

в) исследования на выявление злокачественных новообразований толстого кишечника и прямой кишки:

ректороманоскопия;

колоноскопия (при необходимости может проводиться с применением анестезиологического пособия, в том числе в медицинских организациях, оказывающих специализированную медицинскую помощь, в условиях дневного стационара).

*Приложение № 3
к Порядку проведения профилактического
медицинского осмотра и диспансеризации
определенных групп взрослого населения,
утвержденному приказом Министерства
здравоохранения Российской Федерации
от 13.03.2019 № 124н*

ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ КРИТЕРИИ ФАКТОРОВ РИСКА И ДРУГИХ ПАТОЛОГИЧЕСКИХ СОСТОЯНИЙ И ЗАБОЛЕВАНИЙ, ПОВЫШАЮЩИХ ВЕРОЯТНОСТЬ РАЗВИТИЯ ХРОНИЧЕСКИХ НЕИНФЕКЦИОННЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

Повышенный уровень артериального давления – систолическое артериальное давление равно или выше 140 мм рт. ст., диастолическое артериальное давление равно или выше 90 мм рт. ст. К числу граждан, имеющих данный фактор риска, относятся граждане, имеющие гипертоническую болезнь или симптоматические артериальные гипертензии (кодируется по МКБ-10 кодами I10 – I15), а также граждане с повышенным артериальным давлением при отсутствии диагноза гипертонической болезни или симптоматической артериальной гипертензии (кодируется по МКБ-10 кодом R03.0).

Гиперхолестеринемия – уровень общего холестерина 5 ммоль/л и более (кодируется по МКБ-10 кодом E78).

Гипергликемия – уровень глюкозы натощак в венозной плазме 6,1 ммоль/л и более, в цельной капиллярной крови 5,6 ммоль/л и более (кодируется по МКБ-10 кодом R73.9) либо наличие сахарного диабета, в том числе в случае, если в результате эффективной терапии достигнута нормогликемия.

Курение табака – ежедневное выкуривание одной сигареты и более (кодируется по МКБ-10 кодом Z72.0).

Нерациональное питание – избыточное потребление пищи, жиров, углеводов, потребление поваренной соли более 5 граммов в сутки, недостаточное потребление фруктов, овощей, рыбы. Определяется с помощью опроса (анкетирования) граждан, предусмотренного Порядком проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации, утвержденным настоящим приказом (далее – анкетирование) (кодируется по МКБ-10 кодом Z72.4).

Избыточная масса тела – индекс массы тела 25–29,9 кг/м² (кодируется по МКБ-10 кодом R63.5).

Ожирение – индекс массы тела 30 кг/м² и более (кодируется по МКБ-10 кодом E66).

Низкая физическая активность (кодируется по МКБ-10 кодом Z72.3) определяется с помощью анкетирования.

Риск пагубного потребления алкоголя (кодируется по МКБ-10 кодом Z72.1) и риск потребления наркотических средств и психотропных веществ без назначения врача (кодируется по МКБ-10 кодом Z72.2) определяются с помощью анкетирования.

Отягощенная наследственность по сердечно-сосудистым заболеваниям – наличие инфаркта миокарда (кодируется по МКБ-10 кодом Z82.4) и (или) мозгового инсульта (кодируется по МКБ-10 кодом Z82.3) у близких родственников (матери или родных сестер в возрасте до 65 лет или у отца, родных братьев в возрасте до 55 лет).

Отягощенная наследственность по злокачественным новообразованиям (кодируется по МКБ-10 кодом Z80):

колоректальной области – наличие злокачественных новообразований колоректальной области и (или) семейного аденоматоза у близких родственников в молодом или среднем возрасте или в нескольких поколениях;

других локализаций – наличие злокачественных новообразований у близких родственников в молодом или среднем возрасте или в нескольких поколениях.

Отягощенная наследственность по хроническим болезням нижних дыхательных путей – наличие астмы и других хронических болезней нижних дыхательных путей у близких родственников в молодом или среднем возрасте (кодируется по МКБ-10 кодом Z82.5).

Отягощенная наследственность по сахарному диабету – наличие у близких родственников сахарного диабета в молодом или среднем возрасте (кодируется по МКБ-10 кодом Z83.3).

Абсолютный сердечно-сосудистый риск устанавливается у граждан в возрасте от 40 до 64 лет при отсутствии у гражданина выявленных заболеваний, связанных с атеросклерозом, при этом высокому сердечно-сосудистому риску соответствуют значения от 5% до 10%, установленные по шкале SCORE, очень высокому – 10% и более. У граждан в возрасте старше 65 лет и/или у граждан, имеющих сердечно-сосудистые заболевания, сахарный диабет второго типа и/или хроническое заболевание почек, уровень абсолютного сердечно-сосудистого риска является очень высоким и по шкале сердечно-сосудистого риска не рассчитывается.

Относительный сердечно-сосудистый риск устанавливается по дополнительной шкале SCORE у граждан в возрасте от 21 до 39 лет включительно, при этом высокому относительному сердечно-сосудистому риску соответствуют значения более 1.

Старческая астения (кодируется по МКБ-10 кодом R54) – ассоциированный с возрастом синдром, основными клиническими проявлениями которого являются медлительность и/или непреднамеренная потеря веса, общая слабость. Включает более 85 различных гериатрических синдромов, основны-

ми из которых являются синдромы падений, мальнутриции (недостаточности питания), саркопении (уменьшение массы мышечной ткани и мышечной силы), недержания мочи, сенсорные дефициты, когнитивные нарушения, депрессия. Определяется в рамках профилактического медицинского осмотра с помощью анкетирования у граждан 65 лет и старше, включающего вопросник «Возраст не помеха».



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**МЕТОДИКА НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ
СЛУЖАЩИХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Введение

Эффективность государственного регулирования в значительной степени зависит от стабильности функционирования государственных институтов. Достижения в деятельности государственных органов являются прямым следствием результатов интеллектуального труда государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие), в связи с чем формирование профессионального кадрового состава входит в число первоочередных задач совершенствования государственного управления.

Сохранение в государственном органе высокопрофессиональных кадров требует внедрения технологий, стимулирующих гражданских служащих к долгосрочной деятельности, ориентированной на достижение конкретных результатов.

В числе важных ценностных ориентиров, на которые должны быть нацелены гражданские служащие, следует рассматривать профессионализм и компетентность, честность и беспристрастность.

Мотивация гражданских служащих является элементом системы управления кадрами государственного органа («единого кадрового цикла») наряду с такими элементами, как отбор, профессиональное развитие, оценка кадров, профессиональная культура и противодействие коррупции.

В Методике нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации (далее – Методика) содержится общее описание системы нематериальной мотивации гражданских служащих, предлагаемой к внедрению в государственном органе на основе положений законодательства о государственной гражданской службе Российской Федерации (далее – гражданская служба) и с использованием раскрываемых в Методике мероприятий

нефинансового характера по повышению мотивации гражданских служащих, реализуемых в качестве кадровых технологий.

Учитывая то, что на мотивацию гражданских служащих оказывает влияние множество факторов, связанных с прохождением гражданской службы, Методика ориентирована на ее использование руководителями и кадровыми службами государственных органов, а также непосредственным руководителем гражданского служащего.

Основные понятия и определения

Потребность¹ – состояние недостатка в чем-либо, стимулирующее деятельность, направленную на восполнение этого недостатка.

Мотивы² – потребности в комфортных организационно-технических и психофизиологических условиях гражданской службы, признании результатов профессиональной деятельности и самореализации гражданских служащих.

Ценности государственного органа – основы моральных, этических и нравственных ориентиров деятельности гражданских служащих, направленные на достижение целей, задач и реализацию миссии государственного органа.

Мотивация гражданских служащих⁴ – стимулирование гражданских служащих к эффективному, результативному и добросовестному исполнению ими своих должностных обязанностей.

Мероприятия по нематериальной мотивации – меры воздействия, реализуемые в целях удовлетворения мотивов для обеспечения приверженности гражданских служащих цен-

1 Российская социологическая энциклопедия.

2 Указанное понятие включено для использования при применении настоящего Методического инструментария.

ностям и иным составляющим профессиональной культуры государственного органа¹.

Нематериальная мотивация гражданских служащих – совокупность мер воздействия, направленных на побуждение к эффективному, результативному и добросовестному исполнению должностных обязанностей, не предполагающих денежных и других материальных поощрений.

1. Основы нематериальной мотивации государственных гражданских служащих

Основой для формирования системы нематериальной мотивации гражданских служащих в государственном органе являются положения пункта 6 части 2 статьи 60 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ), которые к числу приоритетных направлений формирования кадрового состава гражданской службы относят применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении.

Мероприятия по мотивации гражданских служащих реализуются в качестве кадровых технологий, способствующих достижению следующих целей:

- получение позитивных результатов в деятельности государственного органа;
- обеспечение непрерывной качественной работы подразделений государственного органа за счет эффективной и результативной профессиональной деятельности гражданских служащих;

1 Более подробно с составляющими профессиональной культуры государственного органа можно ознакомиться в Методике формирования и развития профессиональной культуры государственного органа (<https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/15>).

- повышение приверженности гражданских служащих ценностям, разделяемым в государственном органе;
- привлечение и удержание профессиональных кадров;
- повышение действенности влияния на гражданских служащих поощрений и наградений;
- повышение привлекательности государственного органа на рынке труда;
- повышение удовлетворенности гражданских служащих профессиональной деятельностью, коллективом, государственным органом как работодателем.

Система нематериальной мотивации, формируемая в государственном органе, является средством развития его профессиональной культуры.

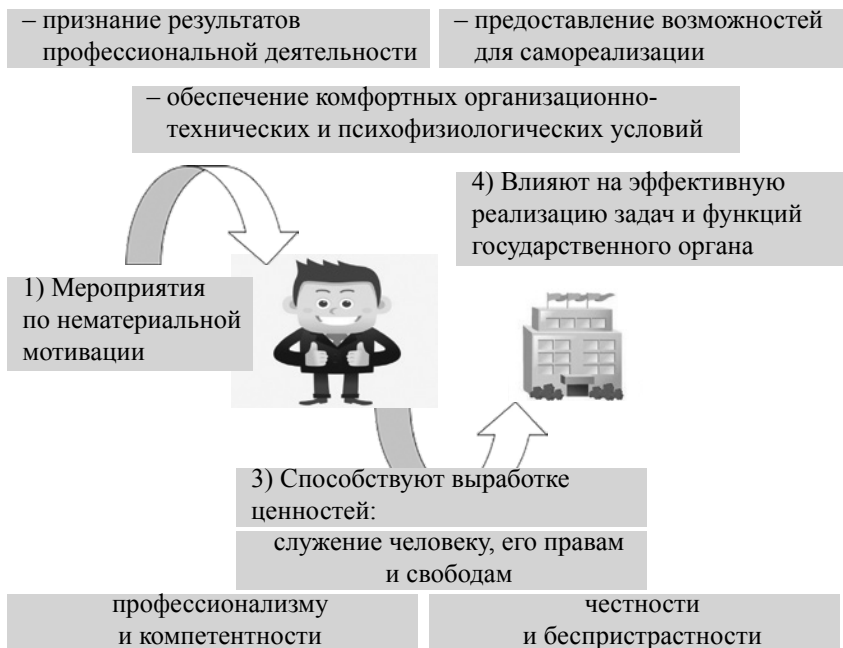
Влияние мероприятий по нематериальной мотивации, проводимых в государственном органе, на мотивы гражданских служащих, позволяющее поддерживать у них ценности, приверженность которым призвана обеспечить эффективную реализацию задач и функций государственного органа, отображено на схеме 1.

1. Ценности государственных гражданских служащих

В соответствии со статьей 2 Конституции Российской Федерации человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации – обязанность государства. Данная обязанность согласно статье 18 Конституции Российской Федерации определяет смысл, содержание и применение положений законодательства Российской Федерации, деятельность законодательной, исполнительной власти и обеспечивается правосудием.

Высшая ценность предопределяет следующие основные ценности, которые должны быть присущи каждому гражданскому служащему:

Влияние мероприятий по нематериальной мотивации на мотивы гражданских служащих



- 1) профессионализм и компетентность;
- 2) честность и беспристрастность.

В обобщенном виде данные ценности отражают положения статей 4 и 18 Федерального закона № 79-ФЗ, Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» и являются ориентирами при определении без изменения их общего смысла ценностей государственного органа с учетом специфики реализуемых им задач и функций.

Приверженность гражданского служащего указанным ценностям поддерживается при условии удовлетворения его мотивов в ходе осуществления профессиональной деятельности.

Для определения мероприятий по удовлетворению мотивов гражданских служащих в приложении № 1 представлена рекомендуемая анкета оценки гражданскими служащими уровня развития профессиональной культуры государственного органа. Смещение акцента на профессиональную культуру государственного органа предусмотрено для исключения искажений, способных возникнуть в случае избыточного привлечения внимания гражданских служащих к целям анкетирования.

2. Мотивы государственных гражданских служащих и мероприятия, направленные на повышение уровня их удовлетворенности

2.1. Создание комфортных организационно-технических и психофизиологических условий

На поведение гражданского служащего в разные периоды его профессиональной карьеры, в том числе с учетом уровня замещаемой должности и заслуг, оказывают воздействие различные мотивы. Тем не менее в число основных мотивов, влияющих на поведение большинства гражданских служащих, входит потребность в комфортных условиях прохождения гражданской службы, включающих организационно-технические и психофизиологические условия.

Организационно-технические условия

В соответствии с пунктом 1 части 1 статьи 14 Федерального закона № 79-ФЗ гражданский служащий имеет право на обеспечение надлежащих организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

Надлежащие организационно-технические условия оказывают влияние на работоспособность гражданского служащего и как следствие являются одним из факторов повышения эффективности и результативности его профессиональной деятельности.

Определяющим в данных условиях является служебное место гражданского служащего, которое не должно вызывать у него дискомфорт.

В этой связи руководителю государственного органа целесообразно уделять внимание обеспечению гражданских служащих надлежащими организационно-техническими условиями.

Руководителю структурного подразделения рекомендуется организовать рабочее взаимодействие с административно-хозяйственным подразделением государственного органа по вопросам поддержания в рабочем состоянии оборудования, мебели, предоставления необходимых канцелярских принадлежностей, соблюдения нормативов условий трудовой деятельности (освещенности, вентилирования, отопления), организации мест для приема пищи и отдыха во время предоставляемых перерывов в работе.

Кадровой службе государственного органа рекомендуется осуществлять подготовку предложений руководителю государственного органа по улучшению обслуживания служебных мест, их планировки и оснащения, созданию благоприятных условий труда.

Питание является необходимой жизненной потребностью и имеет первостепенное значение для сохранения здоровья и как следствие повышения работоспособности и интенсивности деятельности гражданских служащих.

Столовая, оборудованные места для приема пищи должны быть востребованы среди гражданских служащих. Качественное питание, отвечающее потребностям гражданских

служащих, является составляющей престижа государственного органа как работодателя, проявляющего заботу о гражданских служащих. Анализ посещаемости гражданскими служащими столовой, их удовлетворенности предоставляемыми услугами также должны учитываться при подготовке руководителю государственного органа предложений по созданию благоприятных условий труда.

Важным является обсуждение кадровой службой государственного органа и профсоюзной организацией (в случае ее наличия в государственном органе) с коллективом замечаний и предложений по оформлению интерьера государственного органа в целом в соответствии с требованиями гигиены, санитарии, эстетики.

Психофизиологические условия

Достижение удовлетворенности мотивов гражданского служащего в комфортных условиях прохождения гражданской службы требует создания и поддержания в коллективе комфортных психофизиологических условий.

Психофизиологические условия характеризуются совокупностью взаимоотношений в коллективе и поддержанием руководством и коллективом благоприятного психоэмоционального состояния гражданского служащего, что способствует его профессиональной самореализации.

Одним из необходимых показателей поддержания в государственном органе психофизиологических условий является реализация положений части 1 статьи 14 и части 1 статьи 52 Федерального закона № 79-ФЗ. Данными положениями Федерального закона № 79-ФЗ установлено, что для повышения мотивации эффективного исполнения гражданскими служащими должностных обязанностей, укрепления стабильности профессионального состава кадров гражданской службы гражданским служащим гарантируется право на

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков.

Отсутствие отдыха гражданского служащего может неблагоприятно сказаться на реализации задач и функций государственного органа в связи со снижением работоспособности гражданского служащего.

С целью недопущения указанных последствий руководителю государственного органа рекомендуется учитывать, что системные переработки гражданских служащих не являются способом повышения эффективности профессиональной деятельности, а напротив, длительное времяпрепровождение на служебном месте за пределами нормальной продолжительности служебного дня ведет к переутомлению, что может негативно сказаться на качестве выполняемых ими задач.

Руководителю структурного подразделения государственного органа необходимо обеспечить условия для эффективного использования гражданским служащим служебного времени, включающие планирование и рациональное распределение должностных обязанностей и служебной нагрузки между подчиненными, не допуская системного привлечения гражданского служащего к выполнению им своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного времени.

Кадровой службе государственного органа важно осуществлять контроль и своевременное информирование руководителя структурного подразделения о недопустимости системных переработок гражданских служащих, необходимости предоставления гражданскому служащему ежегодного отпуска в соответствии с графиком отпусков, утвержденным представителем нанимателя.

Руководителем государственного органа могут быть инициированы мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в коллективе (ежедневные пятиминутные зарядки – «физкультурные паузы», спартакиады). В случае наличия организационно-технических возможностей в государственном органе также могут быть образованы места для занятий спортом.

Для поддержания психофизиологических условий также важным аспектом является создание и поддержание в государственном органе благоприятного психологического климата, характерными чертами которого является открытость, доверие, честность при выстраивании взаимоотношений в коллективе.

Фундаментальной основой для формирования благоприятного психологического климата является отбор кандидатов на замещение должностей гражданской службы, разделяющих ценности государственного органа и обладающих профессиональными и личностными качествами, ориентированными на выстраивание открытых и честных взаимоотношений в коллективе, исключающих межличностные конфликты.

Для обеспечения соблюдения гражданскими служащими принципов и правил поведения, установленных в соответствии с положениями законодательства Российской Федерации, необходимо сформировать в коллективе такую среду, которая позволит гражданскому служащему раскрывать свой творческий потенциал, ощущать значимость и сопричастность к решению приоритетных задач.

Руководителю государственного органа, структурного подразделения государственного органа целесообразно выстраивать неформальное взаимодействие с подчиненными и поддерживать дружелюбные, открытые взаимоотношения в коллективе. При этом неформальные взаимоотношения не должны исключать необходимости неукоснительного со-

блюдения служебной дисциплины, а также признания авторитета служебного положения руководителя государственного органа, структурного подразделения, подкрепляемого личным примером и высокими нравственными качествами указанных лиц.

В приложении № 2 представлены рекомендации руководителю структурного подразделения государственного органа по формированию комфортных организационно-технических и психофизиологических условий профессиональной деятельности.

На формирование комфортных условий прохождения гражданской службы оказывает влияние публичное выражение признательности за эффективность и результативность профессиональной деятельности гражданского служащего, а также созданные в государственном органе возможности для самореализации гражданского служащего посредством должностного и профессионального роста.

2.2. Признание результатов профессиональной деятельности

Приверженность гражданских служащих ценностям профессионализма и компетентности, честности и беспристрастности не может быть обеспечена без создания условий для признания результатов их профессиональной деятельности.

Значимым для нематериальной мотивации гражданских служащих является публичное выражение руководителем государственного органа благодарности за эффективные результаты их профессиональной деятельности.

Руководителю структурного подразделения важно выражать благодарность за результаты профессиональной деятельности подчиненных посредством таких форм благодарности, как слова «спасибо», «молодец». Несмотря на то что данные формы похвалы являются повседневными и ожидае-

мыми, они крайне важны для повышения стремления гражданских служащих своей профессиональной деятельностью способствовать эффективному достижению стоящих перед государственным органом целей и задач.

Признание результатов профессиональной деятельности гражданских служащих как лично от руководителя структурного подразделения, государственного органа, так и публично в присутствии коллектива является стимулом для проявления инициативы гражданских служащих.

Для развития среди гражданских служащих инициативности руководителю государственного органа и структурного подразделения рекомендуется позиционировать, что идеи и предложения по улучшению деятельности государственного органа приветствуются в коллективе.

Инициативных гражданских служащих, достигших хороших результатов в деятельности, необходимо поощрять, в том числе для мотивации иных гражданских служащих следовать их примеру.

При этом кадровой службе целесообразно своевременно напоминать руководителям структурных подразделений государственного органа о необходимости поощрения достойных и перспективных гражданских служащих.

В соответствии с положениями статьи 55 Федерального закона № 79-ФЗ по решению руководителя государственного органа к гражданским служащим могут быть применены такие виды поощрения и награждения, как объявление благодарности, награждение Почетной грамотой государственного органа, вручение ценного подарка, иные виды поощрения и награждения государственного органа.

Конкретный перечень видов поощрений и награждений, а также порядок их применения устанавливаются на локальном уровне нормативными правовыми актами государственного органа.

Указанный перечень может быть определен исходя из следующих критериев:

- профессиональные направления деятельности государственного органа (например, нагрудные знаки «Лучший инспектор труда», «Лучший наставник в социальной сфере», «Почетный работник судебной системы»);

- продолжительность замещения гражданским служащим должности гражданской службы (10, 15, 20 лет гражданской службы);

- знаменательные для государственного органа даты – например, с момента образования государственного органа (памятная медаль «90 лет Госсанэпидслужбе России»);

- юбилейные даты гражданских служащих (50-летие, 65-летие);

- примерное исполнение должностных обязанностей (например, знак отличия «За службу закону»);

- продвижение новых проектов, направленных на развитие гражданской службы (например, «Лучший в проектной деятельности»).

Многообразие видов поощрений и наградений позволяет государственному органу наиболее широко использовать данный инструмент мотивации применительно как к молодежи, так и к гражданским служащим с большим опытом гражданской службы, обеспечивая осознание разными профессиональными группами коллектива своей востребованности и благодарности руководства государственного органа за их профессиональные достижения.

Основными мероприятиями по признанию результатов профессиональной деятельности, учитывающими многообразие мотивов гражданских служащих, могут являться:

- награждение гражданских служащих, показавших наилучшие результаты, благодарностями, Почетными грамотами, ведомственными знаками отличия;

– выдача ценных подарков и сувениров (с символикой государственного органа), профессиональной литературы гражданским служащим, показавшим наилучшие результаты;

– предоставление гражданскому служащему возможностей для внедрения инициатив по улучшению качества работы государственного органа;

– занесение фотопортретов гражданских служащих, достигших эффективных результатов в профессиональной деятельности, на Доску почета и/или в Книгу почета, размещенных в здании государственного органа, на внутреннем портале, официальном сайте государственного органа;

– предоставление преимущества наиболее эффективным гражданским служащим в ходе учета их пожеланий при составлении графика отпусков;

– проведение торжественных мероприятий, включающих в том числе публичную похвалу гражданских служащих, успешно выполняющих свои задачи, и создание условий для их общения с руководящим составом государственного органа.

2.3. Предоставление возможностей для самореализации

Должностной рост гражданского служащего

Должностной рост – один из существенных мотивов деятельности гражданских служащих.

В этой связи продвижение по службе является значительным достижением для гражданских служащих, свидетельствующим о высокой оценке их заслуг и предполагающим расширение полномочий, рост ответственности, увеличение денежного содержания.

Для определения перспектив должностного роста гражданских служащих руководителю структурного подразделе-

ния государственного органа целесообразно ежегодно проводить оценку результатов их профессиональной деятельности.

Для осуществления данной оценки рекомендуем руководствоваться подходами, изложенными в Методике всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего или иных методиках оценки профессиональной деятельности гражданских служащих.

Результаты оценки профессиональной деятельности гражданского служащего послужат основой для принятия обоснованных решений в части целесообразности назначения гражданского служащего на должность гражданской службы в порядке должностного роста, включения гражданского служащего в кадровый резерв государственного органа, резервы управленческих кадров, присвоения гражданскому служащему классного чина, а также его профессионального развития, что создает условия для эффективного управления кадровым составом государственного органа.

Профессиональное развитие гражданского служащего

С целью поддержания и повышения гражданскими служащими уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, а также развития их кадрового потенциала в иных сферах профессиональной деятельности, кадровой службе государственного органа рекомендуется обеспечивать своевременное получение гражданскими служащими дополнительного профессионального образования, в том числе на основании государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование, а также ежегодное проведение:

– семинаров, тренингов, мастер-классов, иных мероприятий, включая внутреннее обучение, направленное на оперативное ознакомление гражданских служащих с текущими

изменениями законодательства или получение умений, необходимых для решения практических задач, поставленных перед государственным органом;

– конференций, «круглых столов», служебных стажировок, иных мероприятий, организуемых посредством внутриведомственного и межведомственного взаимодействия и направленных на изучение передового опыта, технологий государственного управления, обмен опытом.

Самообразование гражданских служащих может быть обеспечено посредством формирования базы учебно-методических материалов по вопросам, отражающим специфику деятельности соответствующего государственного органа, в том числе размещенной в едином специализированном информационном ресурсе, созданном на базе Федеральной государственной информационной системы в области государственной службы, или иных информационных системах.

Повышение сложности и ответственности выполняемых гражданским служащим задач

Расширение возможностей самореализации гражданских служащих, в том числе молодежи, предполагает создание руководителем структурного подразделения условий, позволяющих гражданскому служащему вне зависимости от уровня замещаемой должности развиваться как личности и профессионалу.

Повышение сложности и как следствие ответственности выполняемых в ходе профессиональной деятельности задач в рамках установленных должностным регламентом обязанностей является основой для максимальной самореализации гражданских служащих.

При этом гражданские служащие должны осознавать, что повышение сложности и ответственности выполняемых задач дает им возможность развиваться, раскрывая перспективы профессионального роста.

Рекомендуемыми мероприятиями, направленными на расширение возможностей для самореализации гражданских служащих, являются:

- включение гражданских служащих в состав экспертных советов;

- направление гражданских служащих для участия в представительских, торжественных и официальных мероприятиях;

- направление гражданских служащих в служебные командировки для выступления, обсуждения позиции государственного органа;

- создание условий для включения в кадровый резерв государственного органа по соответствующей группе должностей, а также резервы управленческих кадров;

- предоставление возможности участия гражданских служащих в различных мероприятиях, встречах, переговорах, общественно значимых проектах;

- предоставление возможности участия в решении задач, стоящих перед государственным органом;

- предоставление возможности обеспечивать организацию деятельности сотрудников и нести ответственность за действия коллектива в ходе выполнения коллективных задач.

Отдельно стоит выделить мероприятия, применяемые к молодым специалистам, впервые поступившим на гражданскую службу, к которым относятся:

- создание условий для включения гражданских служащих в кадровый резерв государственного органа, а также в молодежный кадровый резерв;

- включение гражданских служащих в состав молодежных советов, комиссий и рабочих групп;

- включение гражданских служащих в перечень лиц, оказывающих помощь молодым гражданским служащим в их профессиональном становлении и адаптации в коллективе (наставничество);

- предоставление возможности самореализации и воплощения идей гражданских служащих;
- направление гражданских служащих на обучение и стажировки;
- предоставление возможности гражданским служащим младшей и старшей групп должностей, показавшим лучшие результаты профессиональной деятельности, пообщаться с руководителем государственного органа, в том числе в рамках проведения торжественных мероприятий;
- создание условий для участия гражданских служащих в мероприятиях по командообразованию.

2. Инструменты для определения мероприятий по нематериальной мотивации государственных гражданских служащих

2.1. Диагностика системы нематериальной мотивации в государственном органе

Внедрение в государственном органе системы мотивации предполагает утверждение руководителем государственного органа плана мероприятий по нематериальной мотивации (далее – план), реализуемых кадровой службой государственного органа совместно с руководителями структурных подразделений государственного органа.

Для создания эффективной системы нематериальной мотивации гражданских служащих кадровой службе государственного органа не реже одного раза в два года рекомендуется проводить мониторинг действующей в государственном органе системы мотивации кадров.

Текучесть кадров, а также численность кандидатов на одну вакантную должность гражданской службы зависит в определенной степени от действенности системы нематериальной мотивации.

Рекомендуемые формулы расчета текучести кадров и иных показателей, отражающих динамику изменения кадрового состава государственного органа, представлены в приложении № 3.

Одновременно рекомендуемым инструментом для мониторинга действующей в государственном органе системы мотивации кадров является опрос гражданских служащих.

Проведение кадровой службой государственного органа системного опроса гражданских служащих о результатах осуществления мероприятий по нематериальной мотивации позволит повысить вовлеченность гражданских служащих в реализацию целей и задач государственного органа.

Взаимодействие кадровой службы с гражданским служащим посредством опроса способствует повышению уровня доверия гражданского служащего к руководителю государственного органа и осознанию значимости своего индивидуального вклада.

Вместе с тем данное исследование также необходимо проводить в случаях, если наблюдаются:

- высокие показатели «текучести» кадров;
- низкая результативность работы отдельных гражданских служащих;
- низкая мотивация профессиональной деятельности отдельных гражданских служащих.

Результаты опроса, с одной стороны, являются основой для формирования (корректировки) руководителем мероприятий по нематериальной мотивации, включенных в план, с другой – для осознания гражданскими служащими приоритетов деятельности государственного органа, его ценностей, принципов и правил поведения.

В приложении № 4 представлен образец опросника по оценке удовлетворенности гражданских служащих мероприятиями по нематериальной мотивации, проводимыми в государственном органе.

2.2. Формирование мотивационного профиля и мотивационной карты государственных гражданских служащих

При наличии необходимых кадровых ресурсов и в целях формирования действенной системы нематериальной мотивации гражданских служащих кадровой службой государственного органа совместно с руководителями структурных подразделений дополнительно могут быть применены следующие инструменты, способствующие определению мероприятий по нематериальной мотивации:

- разработка мотивационного профиля гражданского служащего;
- составление мотивационной карты гражданских служащих;
- формирование типовой карьерной траектории гражданского служащего;
- определение индивидуального плана должностного роста гражданского служащего.

Формирование мотивационного профиля (выявление индивидуальных потребностей) позволяет определить индивидуальные мотивы гражданского служащего, которые рекомендуется учитывать при решении кадровых вопросов, а также определении мероприятий по нематериальной мотивации гражданских служащих, учитывающих мотивы конкретных гражданских служащих.

Мотивационный профиль гражданского служащего меняется со временем и зависит от его возраста, стажа службы, уровня профессионализма, здоровья, близкого окружения (близких и друзей), уровня жизни, статуса, и других особенностей.

Мотивационные профили необходимо составлять при согласии гражданских служащих, и, в случае ограниченных кадровых ресурсов, – индивидуально по отношению к граж-

данским служащим, достигшим позитивных результатов, знания и опыт которых представляют особую ценность для государственного органа.

Кадровой службе государственного органа для формирования мотивационного профиля гражданского служащего рекомендуется посредством тестирования (анкетирования) определить мотивы профессиональной деятельности, а также их соответствие установленным в государственном органе ценностям.

Основой для определения мотивов профессиональной деятельности гражданских служащих могут служить психодиагностические методики, получившие большое распространение в психологии в части определения ценностных ориентаций личности (например, двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга, ценностно ориентированная система методик Е.Б. Фанталовой, методика «Ценностные ориентации» М. Рокича, типологическая модель мотивации В.И. Герчикова, методика изучения мотивационного профиля личности Ш. Ричи и П. Мартина, теория «Мотивация общественного служения» Дж. Перри и иные).

В целях составления структурированной, наглядной информации результаты мотивационных профилей гражданских служащих могут быть включены в мотивационную карту, предусматривающую программу нематериальной мотивации гражданских служащих.

Структура мотивационной карты гражданских служащих должна состоять из мотивов профессиональной деятельности гражданских служащих, оценки их соответствия ценностям, определенным и поддерживаемым в государственном органе, рекомендуемых мероприятий, направленных на стимулирование гражданских служащих к осуществлению более эффективной профессиональной деятельности, а также результатов их проведения.

Рекомендуемая форма мотивационной карты гражданских служащих государственного органа представлена в приложении № 5.

2.3. Формирование типовой карьерной траектории государственного гражданского служащего и индивидуального плана должностного роста

Типовая карьерная траектория гражданского служащего представляет собой спланированную во времени последовательность перемещения гражданского служащего по должностям гражданской службы при условии безупречного исполнения им должностных обязанностей и поддержания высокого уровня квалификации.

При формировании типовой карьерной траектории гражданского служащего учитывается наличие/отсутствие возможности для:

– карьерных перемещений по различным должностям в государственном органе, территориальных органах, а также подведомственных организациях;

– учета специфики деятельности государственного органа, областей и видов профессиональной деятельности гражданских служащих.

Планирование замещения гражданским служащим очередной должности гражданской службы рекомендуется осуществлять на ближайшие 15 лет с момента назначения на должность, предусмотрев ежегодные мероприятия по нематериальной мотивации.

Указанная в типовой карьерной траектории иерархия должностей гражданской службы должна создавать благоприятные условия для реализации карьерного потенциала гражданского служащего.

Типовая карьерная траектория является ориентиром для кадрового планирования в государственном органе, в част-

ности проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, включения в кадровый резерв государственного органа по соответствующей группе должностей, резерв управленческих кадров, а также сокращения должностей гражданской службы.

Структура типовой карьерной траектории гражданского служащего может содержать рекомендуемые для присвоения классные чины гражданской службы в соответствии с замещаемой должностью гражданской службы, а также мероприятия по профессиональному развитию.

С целью повышения осведомленности граждан о перспективах должностного роста в государственном органе указанная траектория должна быть опубликована на официальном сайте.

При назначении на должность гражданской службы кадровой службе государственного органа также необходимо ознакомить гражданского служащего с типовой карьерной траекторией.

Вместе с тем кадровой службе государственного органа целесообразно проводить анализ длительности нахождения гражданского служащего в одной должности гражданской службы, причины отсутствия повышения, а также возможности замещения должности более высокого уровня, предусматривающей соответствие установленным для ее замещения квалификационным требованиям.

Для принятия решения о необходимости очередного повышения гражданского служащего в должности гражданской службы, предусмотренной типовой карьерной траекторией, руководителю структурного подразделения государственного органа рекомендуется ежегодно проводить оценку результатов его профессиональной деятельности.

В приложении № 6 представлен образец типовой карьерной траектории гражданского служащего.

Формирование индивидуальных планов должностного роста гражданского служащего.

Индивидуальный план должностного роста гражданского служащего включает описание целей гражданского служащего относительно служебно-профессионального развития на длительный срок, а также рекомендуемые меры, которые должны быть осуществлены для достижения этих целей.

Представленный инструмент, способствующий определению мероприятий по нематериальной мотивации, по сравнению с вышеперечисленными инструментами является наиболее трудозатратным, что указывает на целесообразность его применения только в случае наличия у государственного органа необходимых трудовых ресурсов и организационных возможностей.

Для разработки индивидуального плана должностного роста необходимо определить посредством собеседования с гражданским служащим его профессиональные интересы и цели, то есть должность, которую он хотел бы занять (либо иные цели), а также методы их реализации. При этом непосредственным руководителем сопоставляются возможности гражданского служащего и его требования к интересующим должностям, определяется, является ли данный план должностного роста реалистичным и соответствующим целям и задачам государственного органа.

Наибольший эффект использования индивидуальных планов должностного роста может быть достигнут в отношении гражданских служащих, впервые принятых на гражданскую службу и проходящих испытание.

Разработка индивидуального плана должностного роста гражданского служащего осуществляется по инициативе гражданского служащего, его непосредственного руководителя либо кадровой службы государственного органа.

Индивидуальный план должностного роста корректируется в сроки, определяемые государственным органом. Досрочная корректировка индивидуального плана должностного роста возможна по заявке гражданского служащего, согласованной с непосредственным руководителем, а также по инициативе кадровой службы государственного органа. Индивидуальный план должностного роста также необходимо досрочно скорректировать в случае включения гражданского служащего в кадровый резерв либо при назначении на иную/вышестоящую должность при иных обстоятельствах.

Индивидуальный план должностного роста гражданского служащего включает в себя:

- общие сведения о гражданском служащем;
- возможную схему продвижения гражданского служащего по должностям гражданской службы;
- рекомендуемые направления профессионального развития, необходимого для достижения целевой (планируемой) должности гражданской службы.

Общие сведения о гражданском служащем содержат следующие данные: фамилия, имя, отчество, дата рождения, наименование должности и структурного подразделения государственного органа, группы замещаемой должности, сведения о дополнительном профессиональном образовании, период, на который утверждается индивидуальный план должностного роста, иные сведения.

В целях совершенствования (приобретения) знаний и развития умений, необходимых для замещения должности гражданской службы, в индивидуальный план должностного роста включаются мероприятия по профессиональному развитию гражданского служащего.

Данные мероприятия планируются с участием гражданского служащего на долгосрочную перспективу и поддерживаются в актуальном состоянии.

Кадровая служба государственного органа осуществляет мониторинг реализации индивидуального плана должностного роста гражданского служащего и формирует предложения по его корректировке, необходимые для согласования с непосредственным руководителем гражданского служащего.

Рекомендуемая форма индивидуального плана должностного роста, а также индивидуального плана профессионального развития гражданского служащего представлены в приложении № 7.

**Рекомендуемая анкета оценки государственным
гражданскими служащими уровня развития
профессиональной культуры государственного органа**

Уважаемый государственный гражданский служащий!

Перед Вами анкета, которая направлена на выявление Вашего мнения об уровне развития профессиональной культуры государственного органа. Анкетирование является анонимным. Сопоставление Ваших ответов с мнениями других государственных гражданских служащих позволит определить рекомендуемые мероприятия по нематериальной мотивации в государственном органе.

Отвечая на вопросы, постарайтесь быть предельно внимательными. В анкете представлены вопросы, предполагающие выбор одного варианта ответа.

Заранее благодарим Вас за участие!

ВОПРОСЫ	ОТВЕТЫ	Минимальное значение – 3	
1	2	3	4
1-й блок: оценка осведомленности о миссии, ценностях государственного органа, доступности источников получения информации	ВАРИАНТ ОТВЕТА	БАЛЛЫ ЗА ОТВЕТ	РЕЗУЛЬТАТ

1. Миссия государственного органа – это:	Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)	(Количество баллов, присваиваемых за ответ на вопрос)	(Столбец 2 × столбец 3)
Государственный орган осуществляет координацию и контроль деятельности находящихся в его ведении служб/агентств		0	
Обеспечение высокого качества оказания услуг в области своей деятельности		0	
Указывается миссия государственного органа, утвержденная руководителем государственного органа		1	
2. Ценности государственного органа – это:	Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)		
Мое представление о ценностях государственного органа		0	

Правила поведения вне профессиональной деятельности		0	
Указываются ценности государственного органа (утвержденные руководителем государственного органа)		1	
3. Миссия/ценности государственного органа Вам знакомы из какого источника?			
Ознакомила кадровая служба		1	
Ознакомил с миссией/ценностями коллега		0	
Мое представление о миссии/ценностях государственного органа		0	
4. Где можно ознакомиться с принципами и правилами поведения государственного гражданского служащего?	Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)		
Размещены на сайте государственного органа		0	

Включены в Кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих (иные инструктивные документы государственного органа)		1	
Спросить у руководителя		0	
Общий балл по 1-му блоку (сумма значений в колонке 4 по вопросам 1–4)		Максимальное значение – 4	
2-й блок: определение текущего типа профессиональной культуры государственного органа	Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)	Коэффициент (балл за ответ)	
5. Когда Вас спросят, что такое государственный орган, Вы скажете: это...			
Большая семья		1	
Отлаженный механизм – «часы»		2	

Сложный самоорганизованный механизм, где каждый знает свое дело		3	
Команда профессионалов		4	
Дружная команда, готовая решать любые сложные задачи		5	
Саморазвивающаяся команда инициативных, ответственных профессионалов		6	
6. С каким из утверждений Вы согласны в наибольшей степени:	Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)		
Для меня, как для большинства государственных гражданских служащих, государственный орган – вторая семья		1	

Я начинаю действовать, если есть поручение руководства и отвечаю только за свой участок работы		2	
Я начинаю действовать в рамках своих должностных обязанностей		3	
Я помогаю добиться результата, необходимого для всего государственного органа		4	
Я чувствую себя равноправным членом команды государственного органа		5	
Я вижу и предлагаю, что необходимо совершенствовать в работе моего подразделения (или государственного органа в целом)		6	
7. Продолжите фразу: «Я прихожу на свою работу, чтобы...»	Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)		

Выполнить все, что важно/требуется в данный момент для коллектива		1	
Выполнить поручения руководителя		2	
Реализовать свои запланированные дела		3	
Сделать все от меня зависящее, чтобы добиться результата в срок		4	
Сделать все от меня зависящее, чтобы добиться результата по общей цели, который будет поддержан всем коллективом		5	
Сделать все от меня зависящее для того, чтобы реализовать задачи государственного органа по соблюдению прав и законных интересов граждан и организаций		6	

<p>8. В моем понимании «уважительно и терпеливо относиться к людям/представителю нанимателя» – это:</p>	<p>Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)</p>		
<p>Долг любого государственного гражданского служащего</p>		<p>1</p>	
<p>Обязанность государственного гражданского служащего</p>		<p>2</p>	
<p>Этическое правило государственного гражданского служащего</p>		<p>3</p>	
<p>Ответственность государственного гражданского служащего</p>		<p>4</p>	
<p>Принцип моей профессиональной деятельности</p>		<p>5</p>	
<p>Мое отношение к жизни</p>		<p>6</p>	
<p>9. Главное для государственного гражданского служащего – это:</p>			

Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)			
Подчинение правилам/традициям государственного органа		1	
Выполнить все поставленные руководителем задачи в срок		2	
Выполнить все в рамках законодательства Российской Федерации		3	
Готовность нести персональную ответственность за результат		4	
Взаимопонимание с коллегами для качественного выполнения общей задачи/проекта		5	
Принятие профилактических мер для достижения наилучшего результата для граждан			

<p>10. На вопрос: «Почему Вы так делаете/так сделали?», как правило, Вы отвечаете:</p>	<p>Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)</p>		
<p>Так у нас принято</p>		<p>1</p>	
<p>Потому что так сказал/решил руководитель</p>		<p>2</p>	
<p>Потому что у нас такие правила/регламенты/процедуры</p>		<p>3</p>	
<p>Потому что так необходимо было для результата</p>		<p>4</p>	
<p>Потому что так договорились/решили на совещании</p>		<p>5</p>	
<p>Потому что это поможет в достижении долгосрочных целей государственного органа</p>		<p>6</p>	

<p>11. Ради достижения миссии, долгосрочных целей и задач государственного органа я готов(а):</p>	<p>Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)</p>		
<p>Пожертвовать личным временем ради общего дела</p>		<p>1</p>	
<p>Выполнять указания руководителя</p>		<p>2</p>	
<p>Работать в рамках своих должностных обязанностей</p>		<p>3</p>	
<p>Постоянно повышать свой профессионализм</p>		<p>4</p>	
<p>Кроме своих прямых обязанностей участвовать в новых проектах по внедрению изменений</p>		<p>5</p>	
<p>Предлагать новые идеи и решения для лучшего достижения целей и задач</p>		<p>6</p>	

<p>12. В государственном органе для организации работы в большей мере преобладают:</p>	<p>Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)</p>		
<p>Обсуждение и помощь в лучшем выполнении задачи</p>		<p>1</p>	
<p>Приказ, контроль исполнения</p>		<p>2</p>	
<p>Работа в рамках процедур, регламентов, правил</p>		<p>3</p>	
<p>Диагностика и анализ проблем, рабочие группы по текущим задачам</p>		<p>4</p>	
<p>Дискуссии, мозговой штурм</p>		<p>5</p>	
<p>Стратегические сессии, рабочие группы по долгосрочным проектам</p>		<p>6</p>	

<p>13. В государственном органе отношение к государственным гражданским служащим строится как:</p>	<p>Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)</p>		
<p>Доброжелательное, теплое общение</p>		<p>1</p>	
<p>Жесткое, деловое взаимодействие</p>		<p>2</p>	
<p>Конструктивное, предсказуемое</p>		<p>3</p>	
<p>Все работники придерживаются этических правил поведения и общения на государственной гражданской службе и вне ее</p>		<p>4</p>	
<p>Уважительное и справедливое отношение к индивидуальности каждого</p>		<p>5</p>	
<p>Поддержка развития профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств</p>		<p>6</p>	

Средний балл по 2-му блоку (среднее арифметическое значение результатов ответов на вопросы 5–13)		Максимальное значение – 6	
3-й блок: оценка вовлеченности	Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)		
14. Я участвовал в рабочих группах, совещаниях, мозговых штурмах, фокус-группах по вопросам моей профессиональной деятельности			
За последний год не участвовал		1	
Участвовал за последний год не более 3 раз		2	
Участвовал за последний год 4 и более раз		3	
Участвую регулярно один раз в месяц		4	
Участвую регулярно один раз в неделю		5	

Участвую чаще, чем один раз в неделю		6	
15. В государственном органе создана атмосфера открытого общения и оперативного обмена нужной информацией			
Нужную информацию нахожу/получаю в течение 2 недель		1	
Нужную информацию нахожу/получаю в течение 3–5 дней		2	
Нужную информацию нахожу/получаю в течение 2–3 дней		3	
Нужную информацию нахожу/получаю в течение рабочего дня		4	
Нужную информацию нахожу/получаю в течение часа		5	
Нужную информацию нахожу/получаю онлайн		6	
Средний балл по 3-му блоку (среднее арифметическое значение результатов ответов на вопросы 14–15)		Максимальное значение – 6	

4-й блок: удовлетворенность	Выберите один из вариантов – наиболее значимый для Вас (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)		
16. Руководитель предоставляет Вам обратную связь по итогам Вашей работы за период			
Никогда или очень редко		1	
По ситуации		2	
Только в период аттестации/оценки		3	
Ежемесячно		4	
По итогам выполнения работы/проекта		5	
При расчете (определении) размера премии или ее выплате		6	
17. Руководитель говорит спасибо, поощряет Вас:			
Никогда		1	

За качественное выполнение своих должностных обязанностей		2	
За командную работу		3	
За помощь коллеге/наставничество		4	
За инициативу		5	
За разработку новой идеи/проекта		6	
18. У Вас есть возможность повысить свою квалификацию			
1 раз в три года		1	
1 раз в год		2	
Постоянно, через актуальные внутренние программы обучения государственного органа		3	
Дистанционно		4	
Самостоятельно		5	
С помощью наставника		6	
19. Почему я посоветую друзьям поступить на государственную гражданскую службу в государственный орган?			

Здесь дружеская атмосфера		1	
Сильный лидер		2	
Четкие правила и требования		3	
Сильная команда		4	
Справедливое вознаграждение за эффективный результат		5	
Перспективная долгосрочная работа на благо людей		6	
Средний балл по 4-му блоку (среднее арифметическое значение результатов ответов на вопросы 16–19)		Максимальное значение – 6	
Итоговый результат (сумма результатов по блокам 1–4)		Максимальное значение – 22	
		Минимальное значение – 3	

Анкета заполняется не менее чем 30% государственных гражданских служащих в государственном органе.

Результирующее значение рассчитывается как среднее арифметическое ответов всех опрошенных.

Значение итогового результата характеризует уровень развития профессиональной культуры государственного органа:

< 6	неэффективность
$6 \leq \leq 12$	низкая эффективность
$12 < \leq 18$	средняя эффективность
> 18	высокая эффективность

ПОРЯДОК АНАЛИЗА РЕЗУЛЬТАТОВ АНКЕТИРОВАНИЯ

По блоку 1 – результат в столбце 4 считается как сумма результатов ответов на вопросы 1–4, рассчитанных как произведение значения выбранного ответа в столбце 2 на соответствующий балл в столбце 3:

$$P1 = \sum B1i \times B1i.$$

По блокам 2–4 – результат в столбце 4 считается как среднее арифметическое результатов ответов на вопросы соответствующего блока, рассчитанных как произведение значения выбранного ответа в столбце 2 на соответствующий балл в столбце 3:

$P2-4 = (\sum B2-4i \times B2-4i) / N_{\text{б}}$, где $N_{\text{б}}$ – количество вопросов в блоке.

По блоку 2 – среднее арифметическое результатов ответов на вопросы 5–13:

$$P2 = (\sum B2i \times B2i) / 9;$$

по блоку 3 – среднее арифметическое результатов ответов на вопросы 14–15:

$$P3 = (\sum B3i \times B3i) / 2;$$

по блоку 4 – среднее арифметическое результатов ответов на вопросы 16–19:

$$P4 = (\sum B4i \times B4i) / 4.$$

Итоговый результат по каждой анкете Р рассчитывается как сумма результатов ответов на вопросы по каждому блоку в столбце 4:

$$P = P1 + P2 + P3 + P4.$$

Результатирующее значение по всему государственному органу рассчитывается как среднее арифметическое ответов всех опрошенных:

$$= \sum P.$$

Для определения уровня развития профессиональной культуры государственного органа используются следующие интервалы значений:

Уровень зрелости	Блок 1	Блок 2	Блок 3	Блок 4	Итоговый результат
неэффективность	< 1	< 1,5	< 1,5	< 1,5	$P < 6$
низкая эффективность	≤ 2	≤ 3	≤ 3	≤ 3	$6 \leq P \leq 12$
средняя эффективность	≤ 3	$\leq 4,5$	$\leq 4,5$	$\leq 4,5$	$12 < P \leq 18$
высокая эффективность	> 3	> 4,5	> 4,5	> 4,5	$P > 18$

Для анализа можно использовать сводную таблицу результатов анкетирования, с помощью которой можно оценить не только общий уровень развития, но и уровни развития профессиональной культуры по каждому блоку:

Код анкеты*	Результат по блоку 1 – P1	Результат по блоку 2 – P2	Результат по блоку 3 – P3	Результат по блоку 4 – P4	Итоговый результат – P
Анкета 01					
Анкета 02					
...					
Анкета 0L					
	P1 = ...	P2 = ...	P3 = ...	P4 = ...	P = ...

*Рекомендуется проводить анкетирование анонимно, с присвоением каждой анкете условного кода, без привязки к личности конкретного участника опроса.

Пример заполнения и расчета

ВОПРОСЫ	ОТВЕТЫ	Минимальное значение – 3	
		3	4
1	2	3	4
1-й блок: оценка осведомленности о миссии, ценностях государственного органа, доступности источников получения информации	ВАРИАНТ ОТВЕТА	БАЛЛЫ ЗА ОТВЕТ	РЕЗУЛЬТАТ
1. Миссия государственного органа – это:	Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)	(Количество баллов, присваиваемых за ответ на вопрос)	(Столбец 2 × столбец 3)

Государственный орган осуществляет координацию и контроль деятельности находящихся в его ведении служб/агентств		0	
Обеспечение высокого качества оказания услуг в области своей деятельности	1	0	0
Указывается миссия государственного органа, утвержденная руководителем государственного органа		1	
2. Ценности государственного органа – это:	Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)		
Мое представление о ценностях государственного органа		0	
Правила поведения вне профессиональной деятельности		0	

Указываются ценности государственного органа (утвержденные руководителем государственного органа)	1	1	1
3. Миссия/ценности государственного органа Вам знакомы из какого источника?			
Ознакомила кадровая служба		1	
Ознакомил с миссией/ценностями коллега	1	0	0
Мое представление о миссии/ценностях государственного органа		0	
4. Где можно ознакомиться с принципами и правилами поведения государственного гражданского служащего?	Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)		
Размещены на сайте государственного органа		0	

Включены в Кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих (иные инструктивные документы государственного органа)	1	1	1
Спросить у руководителя		0	
Общий балл по 1-му блоку (сумма значений в колонке 4 по вопросам 1–4)		Максимальное значение – 4	2
2-й блок: определение текущего типа профессиональной культуры государственного органа	Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)	Коэффициент (балл за ответ)	(Столбец 2 × столбец 3)
5. Когда Вас спросят, что такое государственный орган, Вы скажете: это...			
Большая семья		1	
Отлаженный механизм – «часы»	1	2	2

Сложный самоорганизованный механизм, где каждый знает свое дело		3	
Команда профессионалов		4	
Дружная команда, готовая решать любые сложные задачи		5	
Саморазвивающаяся команда инициативных, ответственных профессионалов		6	
6. С каким из утверждений Вы согласны в наибольшей степени:	Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)		
Для меня, как для большинства государственных гражданских служащих, государственный орган – вторая семья		1	

Я начинаю действовать, если есть поручение руководства и отвечаю только за свой участок работы		2	
Я начинаю действовать в рамках своих должностных обязанностей		3	
Я помогаю добиться результата, необходимого для всего государственного органа	1	4	4
Я чувствую себя равноправным членом команды государственного органа		5	
Я вижу и предлагаю, что необходимо совершенствовать в работе моего подразделения (или государственного органа в целом)		6	
7. Продолжите фразу: «Я прихожу на свою работу, чтобы...»	Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)		

Выполнить все, что важно/требуется в данный момент для коллектива	1	1	1
Выполнить поручения руководителя		2	
Реализовать свои запланированные дела		3	
Сделать все от меня зависящее, чтобы добиться результата в срок		4	
Сделать все от меня зависящее, чтобы добиться результата по общей цели, который будет поддержан всем коллективом		5	
Сделать все от меня зависящее для того, чтобы реализовать задачи государственного органа по соблюдению прав и законных интересов граждан и организаций		6	

8. В моем понимании «уважительно и терпеливо относиться к людям/представителю нанимателя» – это:	Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)		
Долг любого государственного гражданского служащего		1	
Обязанность государственного гражданского служащего		2	
Этическое правило государственного гражданского служащего	1	3	3
Ответственность государственного гражданского служащего		4	
Принцип моей профессиональной деятельности		5	
Мое отношение к жизни		6	
9. Главное для государственного гражданского служащего – это:			

Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)			
Подчинение правилам/традициям государственного органа		1	
Выполнить все поставленные руководителем задачи в срок		2	
Выполнить все в рамках законодательства Российской Федерации		3	
Готовность нести персональную ответственность за результат		4	
Взаимопонимание с коллегами для качественного выполнения общей задачи/проекта		5	
Принятие профилактических мер для достижения наилучшего результата для граждан	1	6	6

10. На вопрос: «Почему Вы так делаете/так сделали?», как правило, Вы отвечаете:	Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)		
Так у нас принято		1	
Потому что так сказал/решил руководитель	1	2	2
Потому что у нас такие правила/регламенты/процедуры		3	
Потому что так необходимо было для результата		4	
Потому что так договорились/решили на совещании		5	
Потому что это поможет в достижении долгосрочных целей государственного органа		6	

11. Ради достижения миссии, долгосрочных целей и задач государственного органа я готов(а):	Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)		
Пожертвовать личным временем ради общего дела		1	
Выполнять указания руководителя		2	
Работать в рамках своих должностных обязанностей		3	
Постоянно повышать свой профессионализм	1	4	4
Кроме своих прямых обязанностей участвовать в новых проектах по внедрению изменений		5	
Предлагать новые идеи и решения для лучшего достижения целей и задач		6	

12. В государственном органе для организации работы в большей мере преобладают:	Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)		
Обсуждение и помощь в лучшем выполнении задачи		1	
Приказ, контроль исполнения		2	
Работа в рамках процедур, регламентов, правил	1	3	3
Диагностика и анализ проблем, рабочие группы по текущим задачам		4	
Дискуссии, мозговой штурм		5	
Стратегические сессии, рабочие группы по долгосрочным проектам		6	

13. В государственном органе отношение к государственным гражданским служащим строится как:	Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)		
Доброжелательное, теплое общение		1	
Жесткое, деловое взаимодействие		2	
Конструктивное, предсказуемое		3	
Все работники придерживаются этических правил поведения и общения на государственной гражданской службе и вне ее		4	
Уважительное и справедливое отношение к индивидуальности каждого	1	5	5
Поддержка развития профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств		6	

Средний балл по 2-му блоку (среднее арифметическое значение результатов ответов на вопросы 5–13)		Максимальное значение – 6	
3-й блок: оценка вовлеченности	Выберите один из вариантов (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)		
14. Я участвовал в рабочих группах, совещаниях, мозговых штурмах, фокус-группах по вопросам моей профессиональной деятельности			
За последний год не участвовал		1	
Участвовал за последний год не более 3 раз		2	
Участвовал за последний год 4 и более раз		3	
Участвую регулярно один раз в месяц		4	
Участвую регулярно один раз в неделю	1	5	5

Участвую чаще, чем один раз в неделю		6	
15. В государственном органе создана атмосфера открытого общения и оперативного обмена нужной информацией			
Нужную информацию нахожу/получаю в течение 2 недель		1	
Нужную информацию нахожу/получаю в течение 3–5 дней		2	
Нужную информацию нахожу/получаю в течение 2–3 дней		3	
Нужную информацию нахожу/получаю в течение рабочего дня	1	4	4
Нужную информацию нахожу/получаю в течение часа		5	
Нужную информацию нахожу/получаю онлайн		6	
Средний балл по 3-му блоку (среднее арифметическое значение результатов ответов на вопросы 14–15)		Максимальное значение – 6	

4-й блок: удовлетворенность	Выберите один из вариантов – наиболее значимый для Вас (проставьте цифру 1 в выбранном ответе)		
16. Руководитель предоставляет Вам обратную связь по итогам Вашей работы за период			
Никогда или очень редко		1	
По ситуации	1	2	3
Только в период аттестации/оценки		3	
Ежемесячно		4	
По итогам выполнения работы/проекта		5	
При расчете (определении) размера премии или ее выплате		6	
17. Руководитель говорит спасибо, поощряет Вас:			
Никогда		1	

За качественное выполнение своих должностных обязанностей	1	2	2
За командную работу		3	
За помощь коллеге/наставничество		4	
За инициативу		5	
За разработку новой идеи/проекта		6	
18. У Вас есть возможность повысить свою квалификацию			
1 раз в три года		1	
1 раз в год		2	
Постоянно, через актуальные внутренние программы обучения государственного органа	1	3	3
Дистанционно		4	
Самостоятельно		5	
С помощью наставника		6	
19. Почему я посоветую друзьям поступить на государственную гражданскую службу в государственный орган?			

Здесь дружеская атмосфера		1	
Сильный лидер		2	
Четкие правила и требования		3	
Сильная команда	1	4	4
Справедливое вознаграждение за эффективный результат		5	
Перспективная долгосрочная работа на благо людей		6	
Средний балл по 4-му блоку (среднее арифметическое значение результатов ответов на вопросы 16–19)		Максимальное значение – 6	
Итоговый результат (сумма результатов по блокам 1–4)	Максимальное значение – 22		
	Минимальное значение – 3		

Сводная таблица результатов анкетирования (пример):

Код анкеты*	Результат по блоку 1 – P1	Результат по блоку 2 – P2	Результат по блоку 3 – P3	Результат по блоку 4 – P4	Итоговый результат – P
Анкета 01	2	3,33	4,5	2,75	12,58
Анкета 02	3	3,5	4	2,75	13,25
...	2	3	3	2	10
Анкета 0L	3	4	5	3,5	15,5
	2	3	4,5	2,5	12
	1 = 12/5=2,4	2 = 16,83/5=3,36	3 = 21/5=4,2	4 = 13,5/5=2,7	= 63,3/5=12,66

В соответствии с установленными интервалами значений уровень развития профессиональной культуры в государственном органе:

Уровень зрелости	Блок 1	Блок 2	Блок 3	Блок 4	Итоговый результат
неэффективность	< 1	<1,5	<1,5	<1,5	P < 6
низкая эффективность	≤ 2	≤ 3	≤ 3	≤ 3	6 ≤ P ≤ 12
средняя эффективность	≤ 3	≤ 4,5	≤ 4,5	≤ 4,5	12 < P ≤ 18
высокая эффективность	> 3	> 4,5	> 4,5	> 4,5	P > 18

Анализ ответов государственных гражданских служащих позволит оценить их приверженность государственному

органу, удовлетворенность мероприятиями, проводимыми в государственном органе для удовлетворения их мотивов, и определить дальнейшие мероприятия по нематериальной мотивации, рекомендуемые для применения в государственном органе.

Рекомендации руководителю структурного подразделения государственного органа по формированию комфортных организационно-технических и психофизиологических условий профессиональной деятельности

Руководителю структурного подразделения в целях формирования комфортных организационно-технических и психофизиологических условий профессиональной деятельности государственных гражданских служащих (далее – гражданский служащий) целесообразно:

- обеспечивать надлежащие организационно-технические условия. Определяющим в данных условиях является служебное место гражданского служащего, которое не должно вызывать у него дискомфорта;

- контролировать оптимальное соотношение служебного и свободного времени гражданских служащих;

- помогать гражданским служащим налаживать позитивные взаимоотношения с коллективом (участие в реализации совместных задач, проектов, наставничество в отношении молодых гражданских служащих и мероприятий во внеслужебное время, в том числе направленных на командообразование);

- воспитывать добросовестное отношение гражданских служащих к должностным обязанностям, уважительное отношение к представителю нанимателя (руководителю);

- поддерживать инициативу в профессиональной деятельности гражданских служащих;

- проявлять заинтересованность в профессиональном развитии гражданских служащих. Давать рекомендации о знаниях, умениях, профессиональных и личностных качествах, которые гражданским служащим необходимо развивать;

– на системной основе давать оценку результатов профессиональной деятельности гражданских служащих;

– расширять круг должностных обязанностей в тех областях и вопросах, в которых гражданские служащие проявляют способности и результаты деятельности.

Конфликты и эмоциональные сложности негативно сказываются на профессиональной деятельности. В этой связи руководителю структурного подразделения уже на этапе отбора кандидатов на замещение должности государственной гражданской службы (далее – кандидаты) необходимо учитывать, помимо профессионального уровня кандидатов, также их профессиональные и личностные качества.

Благоприятный психологический климат в структурном подразделении государственного органа может быть сформирован на основе следующих принципов формирования команды в коллективе:

1) приверженность ценностям государственного органа, сформированной в нем профессиональной культуре, мотивирующей гражданских служащих к совместной деятельности, ответственности и инициативности;

2) отсутствие непродуктивной конкуренции, характерными чертами которой являются интриги, сплетни, развитие взаимоотношений «каждый сам за себя»;

3) отсутствие внутриколлективных конфликтов, основной причиной которых является недопонимание между гражданскими служащими;

4) взаимная эмоциональная поддержка, создающая атмосферу доверия в коллективе (совместное разделение коллективом успехов, неудач и трудностей в деятельности).

Учитывая, что возможность должностного роста для большинства гражданских служащих является одним из основных стимулов к длительному прохождению гражданской службы и эффективному выполнению должностных обязан-

ностей, руководителю структурного подразделения совместно с кадровой службой целесообразно открыто информировать гражданских служащих о перспективах их должностного роста, предполагаемых сроках пребывания на должности гражданской службы и альтернативах их продвижения по карьерной траектории.

Рекомендуемые формулы расчета текучести кадров и иных показателей, отражающих динамику изменения кадрового состава государственного органа

Коэффициент текучести кадров (Ктк) оценивается соотношением числа государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие), уволившихся из государственного органа, в том числе в разрезе структурных подразделений, по собственной инициативе и по инициативе представителя нанимателя (Рув) в случаях, установленных статьей 37 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», и среднесписочной численности гражданских служащих государственного органа (Р) за анализируемый период.

$$Ктк = (Рув/Р) \times 100\%,$$

где Рув – численность гражданских служащих, уволившихся по собственной инициативе и по инициативе представителя нанимателя за анализируемый период;

Р – среднесписочная численность гражданских служащих (данные сведения находятся в распоряжении финансового структурного подразделения государственного органа).

Снижение этого коэффициента по сравнению с предыдущим его значением характеризует положительную тенденцию и свидетельствует, что деятельность кадровой службы государственного органа и реализуемая кадровая политика эффективны.

Коэффициент выбытия гражданских служащих (Квк), определяемый как отношение численности гражданских служащих, уволенных по всем основаниям за анализируемый период (Рвув) к среднесписочной численности гражданских служащих (Р) за тот же период:

$$Квк = (Рвув/Р) \times 100\%,$$

где Рвув – общее количество уволенных по всем основаниям.

Этот коэффициент характеризует общую текучесть кадров, связанную с увольнениями по всем основаниям.

Коэффициент приема гражданских служащих (Кпк), определяемый как отношение численности гражданских служащих, поступивших на государственную гражданскую службу в государственный орган за анализируемый период (Рпк) и среднесписочной численностью гражданских служащих (Р) за тот же период:

$$Кпк = (Рпк/Р) \times 100\%,$$

где Рпк – количество принятых гражданских служащих.

Этот показатель характеризует величину компенсации общей текучести кадров.

**Образец опросника по оценке удовлетворенности
государственных гражданских служащих
мероприятиями по нематериальной мотивации,
проводимыми в государственном органе**

Уважаемый государственный гражданский служащий!

Перед Вами анкета, которая направлена на выявление мнения об удовлетворенности мероприятиями по нематериальной мотивации, проводимыми в государственном органе. Анкетирование является анонимным. Сопоставление Ваших ответов с мнениями других государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие) позволит сделать выводы об организации мероприятий по нематериальной мотивации в государственном органе.

Отвечая на вопросы, постарайтесь быть предельно внимательными. В анкете представлены вопросы, предполагающие выбор одного или нескольких вариантов ответа, а также открытые вопросы, предполагающие свой вариант ответа.

Заранее благодарим Вас за участие!

Вопросы	Заполняется гражданским служащим
Что, по Вашему мнению, делает профессиональную деятельность в государственном органе привлекательной?	<ol style="list-style-type: none">1. Стабильность.2. Возможность получения профессионального опыта.3. Возможность должностного роста.4. Управленческий характер деятельности.5. Служба в государственном органе является престижной.6. Иное _____
Что может мотивировать к наиболее эффективной профессиональной деятельности?	<ol style="list-style-type: none">1. Взаимопонимание и дружелюбная среда в коллективе.2. Возможность проявить инициативу, реализовать идеи и предложения.3. Признание достижений.4. Должностной рост.5. Повышение уровня профессионализма.6. Иное _____

<p>Что негативно сказывается на результативности профессиональной деятельности?</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Плохие организационно-технические условия: неудобные столы, стулья, старая оргтехника, «перегруженность» служебных кабинетов.2. Работа в авральном режиме, системные переработки.3. Невозможность уйти в отпуск.4. Конфликты в коллективе.5. Отсутствие взаимодействия с руководителем
<p>Какие ценности определяют направление Вашей профессиональной деятельности в государственном органе?</p>	<p>Перечисляются ценности и (или) иные ориентиры деятельности, установленные в государственном органе</p>
<p>Какие мероприятия, проводимые в государственном органе, Вы считаете наиболее эффективными для повышения нематериальной мотивации гражданских служащих?</p>	<p>Перечисляются (есть) мероприятия (е), проводимые (ое) в государственном органе</p>
<p>Какие нововведения, по Вашему мнению, необходимы в системе нематериальной мотивации, действующей в государственном органе?</p>	<p>Перечисляются (есть) мероприятия (е), рекомендуемые (ое) к проведению в государственном органе</p>

Каковы основные причины увольнения из государственного органа?	<ol style="list-style-type: none">1. Низкий уровень оплаты труда.2. Сложная психологическая обстановка.3. Сверхурочные нагрузки, жесткий график.4. Отсутствие перспектив должностного роста.5. Иное _____
--	---

Обработка результатов анкеты

Необходимо тщательно проанализировать факторы, влияющие на мотивацию гражданских служащих к наиболее эффективной профессиональной деятельности, а также к увольнению с государственной гражданской службы.

В связи с чем в опросе должно принимать участие максимально возможное число гражданских служащих.

Обработка результатов анкетирования предполагает:

– анализ ответов на наличие негативных и позитивных предложений;

– группировку ответов по схожести;

– ранжирование ответов по доле упоминаний (систематизация ответов гражданских служащих по степени их удовлетворенности мероприятиями по нематериальной мотивации);

– определение мотивов гражданских служащих, их приверженности ценностям государственного органа, позитивных и негативных мнений гражданских служащих по проводимым в государственном органе мероприятиям по нематериальной мотивации;

– определение мероприятий по нематериальной мотивации, рекомендуемых для применения в государственном органе.

**Рекомендуемая форма мотивационной карты
государственных гражданских служащих
государственного органа**

№	ФИО государственного гражданского служащего	Должность	Стаж государственной гражданской службы	Мотивы профессиональной деятельности	Рекомендуемые мероприятия по удовлетворению мотивов государственного гражданского служащего	Результат и вывод об эффективности мотивации по указанным мотивам
1.						
2.						
3.						
...						

**Образец типовой карьерной траектории
государственных гражданских служащих
в федеральных министерствах**

Возможные для замещения в установленный период должности государственной гражданской службы	Соответствующие классные чины	Рекомендуемый период замещения должности государственной гражданской службы	Необходимый уровень образования	Рекомендуемая к прохождению дополнительная профессиональная программа
Высшая группа должностей государственной гражданской службы				
Заместитель федерального министра	Действительный государственный советник Российской Федерации 1-го класса	6–10 лет	Высшее образование не ниже уровня специалитета, магистратуры	«Эффективный руководитель (высший уровень)»
Директор департамента	Действительный государственный советник Российской Федерации 2-го класса			
Заместитель директора департамента	Действительный государственный советник Российской Федерации 3-го класса			
Главная группа должностей государственной гражданской службы				

Начальник отдела в департаменте	государственный советник Российской Федерации 2-го класса	4–6 лет	Высшее образование не ниже уровня специалитета, магистратуры	«Эффективный руководитель (начальный уровень)», «Лидерство и построение эффективной команды», «Навыки публичных выступлений»
Референт	Государственный советник Российской Федерации 3-го класса			
Ведущая группа должностей государственной гражданской службы				
Заместитель начальника отдела в департаменте	Советник государственной гражданской службы Российской Федерации 1-го класса	2–4 года	Высшее образование не ниже уровня бакалавриата	«Обеспечение информационной безопасности в работе органов государственной власти при применении цифровых технологий и использовании интернет-сервисов»
Ведущий советник, советник	Советник государственной гражданской службы Российской Федерации 2-го класса			
Ведущий консультант, консультант	Советник государственной гражданской службы Российской Федерации 3-го класса			
Старшая группа должностей государственной гражданской службы				
Главный специалист-эксперт	Референт государственной гражданской службы Российской Федерации 1-го класса	1–2 года	Высшее образование не ниже уровня бакалавриата	«Совершенствование навыков эффективной коммуникации и делового письма»

Специалист-эксперт	Референт государственной гражданской службы Российской Федерации 2-го класса			Референт государственной гражданской службы Российской Федерации 3-го класса
	Референт государственной гражданской службы Российской Федерации 3-го класса			
Младшая группа должностей государственной гражданской службы				
Специалист 1-го разряда	Секретарь государственной гражданской службы Российской Федерации 1-го класса	0,5–1 год	Профессиональное образование не ниже среднего профессионального образования	«Основы государственной гражданской службы» (для впервые поступивших на гражданскую службу)
	Секретарь государственной гражданской службы Российской Федерации 2-го класса			
	Секретарь государственной гражданской службы Российской Федерации 3-го класса			

**Рекомендуемая форма индивидуального плана
должностного роста гражданского служащего**

Раздел 1. Общие сведения о гражданском служащем

1. Фамилия, имя, отчество _____

2. Число, месяц, год рождения _____

3. Замещаемая должность _____

4. Сведения об имеющемся профессиональном образовании _____

(когда и какое учебное заведение окончил, специальность и квалификация по диплому, научная степень, научное звание)

5. Сведения о рекомендуемом дополнительном профессиональном образовании и иных мероприятиях по профессиональному развитию

6. Индивидуальный план карьерного роста разработан до назначения государственного гражданского служащего на должность государственной гражданской службы _____ – _____ .
(указывается срок)

Раздел 2. Схема продвижения гражданского служащего

Замещаемая должность	Основные квалификационные требования	Период замещения должности	Общий стаж гражданской службы/ государственной службы иных видов и муниципальной службы	Промежуточные этапы развития карьеры (замещение должностей гражданской службы)/ основные квалификационные требования, предъявляемые для замеще- ния должностей гражданской службы через:	Наименование планируемой (целевой) должности для замещения/ основные квалификационные требования, предъ- являемые для замещения планируемой (целевой) должности
				1 год 3 года 5 лет	

Пояснения к таблице 1: 1. В графе 1 указывается замещаемая должность гражданским служащим в настоящее время.

2. В графе 2 указываются основные квалификационные требования, предъявляемые для замещения данной должности.

3. В графе 3 указывается период, с которого гражданский служащий замещает должность гражданской службы.

4. В графе 4 указывается общий стаж государственной службы всех видов и муниципальной службы.

5. В графах 5–7 указываются предполагаемые в порядке должностного роста варианты замещения должностей гражданской службы в определенные периоды времени, предшествующие замещению целевой (планируемой) должности, а также предъявляемые к этим должностям квалификацион-

ные требования (представителем нанимателя могут устанавливаться иные временные периоды для замещения должностей гражданской службы).

6. В графе 8 указываются наименование планируемой (целевой) должности гражданской службы для замещения и предъявляемые к этой должности квалификационные требования.

Рекомендуемая форма индивидуального плана профессионального развития гражданского служащего

№ п/п	Наименование мероприятий по профессиональному развитию	Направление профессионального развития	Период обучения	Информация об исполнении
1	2	3	4	5
1. Получение дополнительного профессионального образования				
1.1.				
2. Самостоятельная подготовка и иные мероприятия				
2.1.				

Пояснения к таблице 2:

1. В графе 1 указывается порядковый номер мероприятия по профессиональному развитию гражданского служащего.

2. В графе 2 указываются мероприятия по профессиональному развитию гражданского служащего (например, профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировка, самоподготовка), необходимые для замещения должностей гражданской службы, определенных схемой продвижения гражданского служащего.

**РАССЛЕДОВАНИЕ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА
ПРОИЗВОДСТВЕ, ВКЛЮЧАЯ РАССЛЕДОВАНИЕ
СМЕРТИ РАБОТНИКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ
ВСЛЕДСТВИЕ ОБЩЕГО ЗАБОЛЕВАНИЯ.
РОЛЬ И ФУНКЦИИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПРОФСО-
ЮЗА В РАБОТЕ КОМИССИЙ ПО РАССЛЕДОВАНИЮ
НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ**

Уважаемые коллеги!

Государственный надзор в сфере труда является одной из жизненно необходимых социальных функций государства. Он направлен на защиту прав граждан, и в первую очередь прав на современные, безопасные и здоровые условия труда, достойную заработную плату, на создание высокотехнологичных рабочих мест, а также обеспечение прав пострадавших при расследовании несчастных случаев на производстве.

В 2018 году Роструд в соответствии с возложенными полномочиями осуществлял надзор за соблюдением трудового законодательства, законодательно гарантированных прав граждан. Данная работа проводилась во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти.

В 2018 году в целом по Российской Федерации удается сохранить сложившуюся в последние годы позитивную тенденцию снижения количества несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями, в том числе со смертельным исходом.

В частности, по представленным госинспекциями труда оперативным сведениям за 2018 год, в хозяйствующих субъектах Российской Федерации за 10 месяцев 2018 года расследовано и связано с производством 3993 несчастных случая на производстве с тяжелыми последствиями.

Количество несчастных случаев с тяжелыми последствиями (групповых, с тяжелым и смертельным исходом) сокра-

тилось на 3% с 4105 (за 10 месяцев 2017 года) до 3993 случаев (за 10 месяцев 2018 года).

В 2018 году также отмечается уменьшение количества погибших на производстве. Так, по оперативным данным, за 10 месяцев 2018 года погибло 1017 работников, из которых 66 – женщины, что на 2% меньше, чем за 10 месяцев 2017 года (1038 работников).

В то же время наиболее высокий уровень производственного травматизма со смертельным исходом по-прежнему регистрируется в организациях таких видов экономической деятельности, как строительство – 21%, обрабатывающие производства – 17%, сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство – 14%.

По всем несчастным случаям проводятся расследования, организована работа в субъектах Российской Федерации по оказанию как социальной, так и консультационной помощи пострадавшим и родственникам погибших. Справочно:

Всего за 10 месяцев 2018 года расследовано 6053 несчастных случая с тяжелыми последствиями (из них связано 3993 н/с, 2060 не связано), в том числе 2700 несчастных случаев со смертельным исходом, из них связано 818.

Одним из основных методов снижения уровня производственного травматизма является осуществление планомерных мероприятий по федеральному государственному надзору за состоянием условий и охраны труда в организациях.

В частности госинспекции труда проверяют соблюдение работодателями установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Так, за первое полугодие 2018 года было выявлено 4,1 тыс. нарушений по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве (за первое полугодие 2017 года – 4,5 тыс. нарушений по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве).

Наряду с этим госинспекциями труда осуществляется целенаправленная работа по выявлению несчастных случаев на производстве, сокрытых работодателями от расследования и учета.

Основными формами работы государственных инспекторов труда (по охране труда) в данном направлении являются:

- проведение проверок организаций по вопросам соблюдения установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- сверка учетных данных медицинских организаций (в том числе в органах судебно-медицинской экспертизы) с целью выявления информации о травмированных (погибших) работниках;
- сверка оперативных данных о пострадавших от несчастных случаев на производстве с региональными отделениями Фонда социального страхования Российской Федерации;
- сверка данных о несчастных случаях на производстве с правоохранительными органами, включая органы прокуратуры;
- мониторинг средств массовой информации.

В результате осуществления указанных мероприятий госинспекциями труда выявляются и расследуются в установленном порядке сокрытые несчастные случаи на производстве независимо от срока давности несчастного случая.

Так, в первом полугодии 2018 года должностными лицами госинспекций труда было выявлено и расследовано в установленном порядке 340 сокрытых несчастных случаев на производстве, включая 109 несчастных случаев со смертельным исходом. При этом количество выявленных сокрытых несчастных случаев имеет тенденцию к снижению на 2,86% за отчетный период (за первое полугодие 2017 года – 350 сокрытых несчастных случаев на производстве, включая 112 несчастных случаев со смертельным исходом).

Это обусловлено тем, что улучшено взаимодействие участвующих в расследовании несчастных случаев представителей сторон.

Справочно: несчастный случай со смертельным исходом, происшедший 13.03.2018 с работником предприятия, был сокрыт работодателем. По заявлению вдовы погибшего расследован государственным инспектором труда с привлечением представителя профсоюза и ФСС РФ. По результатам расследования составлено заключение государственного инспектора труда, выдано предписание, оформлен акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1.

Как мы говорили ранее, по сведениям государственных инспекций труда в Российской Федерации за 10 месяцев 2018 года в результате несчастных случаев на производстве погибли 1117 человек.

Кроме этого, проведен анализ несчастных случаев со смертельным исходом, происшедших за 9 месяцев 2018 года, квалифицированных как не связанные с производством.

Так, по результатам проведенных расследований 1685 несчастных случаев со смертельным исходом квалифицировано как не связанные с производством, что на 812 больше, чем несчастных случаев на производстве (873).

Причины несчастных случаев со смертельным исходом за 9 месяцев 2018 года, квалифицированных как не связанные с производством, распределяются в пропорции:

- 1) общие заболевания – 87,7% (1478 случаев);
- 2) самоубийства – 2,4% (41 случай);
- 3) алкогольное и прочее опьянение (отравление) – 2,9% (49 случаев);
- 4) уголовно наказуемое деяние – 0,18% (3 случая);
- 5) прочее – 6,76% (114 случаев), включая гражданско-правовой договор и отсутствие трудовых отношений.

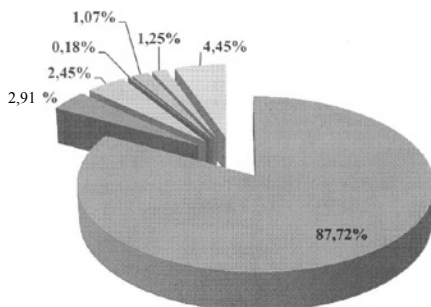
Смертельные несчастные случаи, не связанные с производством.

За 9 месяцев 2018 года основной причиной квалификации несчастных случаев со смертельным исходом как не связанные с производством, явилась смерть работников вследствие общего заболевания (88%).

Общее кол-во умерших, чел.	Основание для квалификации несчастного случая как не связанного с производством				Прочие основания		
	Общее заболевание	Алкогольное и прочее опьянение (отравление)	Самоубийство	Уголовно наказуемое деяние	Гражданско-правовой договор	Отсутствие трудовых отношений	Иное
1	2	3	4	5	6	7	8
1685	1478	49	41	3	18	21	75

Причины смертельных несчастных случаев, квалифицированных как не связанные с производством, за 9 месяцев 2018

- * общее заболевание
- алкогольное и прочее опьянение (отравление)
- самоубийство
- уголовно наказуемое деяние
- гражданско-правовой договор
- отсутствие трудовых отношений
- иное



В ходе изучения диагнозов смерти работников на рабочем месте от общего заболевания установлено, что основной их причиной являются заболевания сердца, в том числе сердечная недостаточность.

Общее кол-во умерших вследствие общего заболевания, чел.	Основные причины		
	Заболевания кровеносно-сосудистой системы	Заболевания сердца	Другие заболевания
1478	148	1271	59

**Основные причины смерти вследствие общего
заболевания за 9 месяцев 2018 года
Заболевания кровеносно-сосудистые
и другие заболевания**



Вопрос квалификации несчастного случая вследствие общего заболевания часто приводит к спорам пострадавших с работодателем и (или) Фондом социального страхования Российской Федерации. При принятии решения о квалификации несчастных случаев, происшедших с работниками вследствие общего заболевания, необходимо проверить соблюдение норм трудового законодательства, которые могут указывать на причинно-следственную связь. В первую очередь:

1. О наличии или отсутствии переработок пострадавшим работником. С этой целью анализируются таблицы учета использования рабочего времени за последний год работы пострадавшего.

2. Об использовании ежегодных оплачиваемых и дополнительных за работу во вредных условиях труда отпусков пострадавшим работником – за весь период его работы в данной организации.

3. Об условиях труда на рабочем месте пострадавшего работника.

4. О результатах проведенного медицинского осмотра пострадавшего работника.

5. О результатах проведенного психиатрического освидетельствования пострадавшего работника.

По каждому смертельному несчастному случаю, происшедшему в результате естественной смерти, комиссии надлежит в обязательном порядке рассматривать вопрос о назначении и проведении экспертизы, направленной на установление причинно-следственной связи между нарушениями требований охраны труда или воздействием на работника в процессе трудовой деятельности вредных производственных факторов, которые могли повлиять на здоровье погибшего, и наступившими последствиями в виде смерти пострадавшего работника. Данная экспертиза проводится за счет средств работодателя.

Перед экспертами необходимо поставить следующий вопрос: имела ли причинно-следственная связь между наступлением смерти работника и условиями труда, в которых он осуществлял трудовую деятельность?

Для ответа на поставленный вопрос экспертам необходимо предоставить следующие сведения и документы:

- должностные обязанности умершего работника;
- график работы за последние 6 месяцев, предшествовавших смерти работника;
- количество отработанных часов в течение 6 месяцев, предшествовавших смерти работника;
- количество часов, отработанных им сверх установленной нормы, в течение 6 месяцев, предшествовавших смерти работника;
- сведения о прохождении умершим работником обязательного предварительного, периодического медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования;

– сведения о результатах аттестации рабочего места по условиям труда/специальной оценки условий труда, а именно: какие факторы производственной среды и трудового процесса были выявлены;

– медицинские карты стационарного больного, амбулаторного больного, выписки из истории болезни и пр.;

– заключение профпатолога (при наличии).

Необходимо делать запрос в следственные органы о предоставлении информации о возбуждении уголовного дела или об отказе в возбуждении уголовного дела.

Решение об оформлении актом произвольной формы несчастных случаев, обусловленных исключительно состоянием здоровья потерпевшего, принимается, если в результате расследования не будут выявлены организационные, технические, санитарно-гигиенические, психофизиологические и иные причины, а также факторы производственной среды и производственного процесса, оказавшие влияние на состояние здоровья потерпевшего.

Несмотря на действующий алгоритм расследования несчастных случаев при проверках, устанавливаются многочисленные факты допускаемых работодателями нарушений установленного порядка расследования и оформления несчастных случаев на производстве.

В нарушение порядка регистрации и учета несчастных случаев на производстве, установленных ст. 230.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и п. 36 Положения, своевременно не направляются работодателями по окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего (при несчастных случаях со смертельным исходом в течение месяца по завершении расследования) сообщения о последствиях несчастного случая на производстве и принятых им мерах по форме 8 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных

отраслях и организациях, утвержденного постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 года № 73.

Допускаются нарушения требований ст. 229.1 ТК РФ при продлении сроков расследования несчастных случаев.

Справочно: например, расследование несчастного случая со смертельным исходом, происшедшего 03.03.2018, проведено с 17.03.2018 по 26.04.2018, вместе с тем решения о продлении и повторном продлении срока проведения расследования указанного несчастного случая отсутствуют.

Допускаются нарушения требований ст. 229 ТК РФ при формировании комиссий по расследованию несчастных случаев, что является нарушением порядка проведения расследования и требует проведения дополнительного расследования.

Хотелось бы отметить, что при формировании работодателем комиссии по расследованию несчастного случая должностные лица государственных инспекций труда проверяют легитимность и состав сформированной комиссии, так как работодателем могут быть допущены нарушения уже на данном этапе.

Так, например, одно из самых распространенных нарушений требований статьи 229 ТК РФ – это невключение в состав комиссии представителя территориального объединения организаций профсоюзов или включение вместо него должностного лица профсоюзной организации, не уполномоченного на проведение расследования территориальным объединением организаций профсоюзов, невключение в состав комиссии представителя Общероссийского объединения профессиональных союзов.

Вопреки требованию ст. 229.2 ТК РФ и пункта 23 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного постановлением Минтруда от 24.10.2002 № 73,

отдельными комиссиями не вырабатываются надлежащие предложения по устранению выявленных нарушений и причин несчастных случаев, а также их предупреждению.

Выявленные в результате проведенного анализа нарушения свидетельствуют о ненадлежащей организации деятельности гострудинспекций, а также об отсутствии должного контроля со стороны руководства Гострудинспекции за соблюдением государственными инспекторами труда порядка расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве.

В целях обеспечения единообразного подхода к осуществлению государственными инспекторами труда расследования несчастных случаев на производстве Рострудом были разработаны «Методические рекомендации по расследованию несчастных случаев», которые апробированы на практике и служат средством унификации типовой практики расследования несчастных случаев.

Хотелось бы напомнить вам, что одним из важных вопросов, который необходимо рассматривать в обязательном порядке при проведении расследований несчастных случаев, является вопрос организации системы управления охраной труда.

В большинстве случаев фактором, обуславливающим возникновение несчастных случаев с тяжелыми последствиями, является отсутствие у работодателя функционирующей системы управления охраной труда (далее – СУОТ), а как следствие – и вытекающие нарушения требований трудового законодательства, которые являются причинами несчастных случаев на производстве, в т.ч. в результате падения пострадавшего с высоты:

– отсутствие надлежащего контроля со стороны должностных лиц за безопасным производством работ и соблюдением требований инструкций по охране труда;

– непроведение специальной оценки условий труда либо нарушение порядка ее проведения;

– допуск к выполнению работ работника, не прошедшего в установленном порядке обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, а также недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда (наблюдается в тех организациях, где практически не используется опыт квалифицированных работников и специалистов, а также формально, в общем виде проводился инструктаж по охране труда на рабочих местах);

– погибшие и получившие травмы работники не проинформированы о профессиональных рисках, в т.ч. опасностях на их рабочих местах путем проведения вводного инструктажа по охране труда, программа которого должна содержать информацию о профессиональных рисках (п. 2.1.2 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 и ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» Б.1 Программа Б.1 – Примерная программа вводного инструктажа по охране труда);

– нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда (как правило, сводится к тому, что работающие допускают неоправданное сокращение технологических операций и другие действия для ускорения выполнения порученной работы. В отдельных случаях имеет место выход работников на работу в состоянии алкогольного опьянения, причем работодатель не применяет мер по отстранению работников, появившихся в состоянии алкогольного опьянения);

– отсутствие надлежащего контроля за дисциплиной труда со стороны руководителей;

– несогласованности выполнения работ, выразившейся в применении опасных приемов или в нарушение правил охраны труда при эксплуатации оборудования.

Кроме этого, отсутствие процедуры управления профессиональными рисками, являющейся элементом СУОТ и включающей в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков, приводит к необеспечению наличия защитных, страховочных, сигнальных ограждений и выделенных границ опасных зон, которые также являются причинами несчастных случаев.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что причины организационного характера, по которым происходит большинство несчастных случаев с тяжелыми последствиями, в основном выражаются вышеперечисленными факторами – как в совокупности, так и в отдельности.

Вместе с тем не стоит забывать о причинах технического характера, по которым также происходят несчастные случаи. Как правило, технические причины в большинстве случаев проявляются в результате неудовлетворительного технического состояния зданий, сооружений, территории; эксплуатации неисправных машин, механизмов, оборудования; конструктивных недостатков оборудования и несовершенства технологического процесса (опасности). Следствием данных несчастных случаев также является отсутствие у работодателя функционирующей СУОТ, в т.ч. процедуры управления профессиональными рисками, в результате которой возможно выявить данные опасности.

Поэтому, уважаемые коллеги, в заключение хотелось бы напомнить вам, что только системная работа, направленная на создание и обеспечение безопасных условий труда работников, приведет к снижению производственного травматизма.

Благодарю за внимание.

Доклад начальника Управления государственного надзора в сфере труда Е.Н. Иванова на семинаре-совещании Профсоюза по охране труда

*г. Московский,
05.12.2018*

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕРКЕ СОЗДАНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

(Утверждены приказом Федеральной службы по труду и занятости от 21.03.2019 г. №77)

I. Общие положения

1. Методические рекомендации по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда (далее – Рекомендации) разработаны для использования государственными инспекторами труда при проведении расследований несчастных случаев и внеплановых проверок в связи с несчастными случаями.

2. При разработке настоящих Рекомендаций учтены требования Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2018, № 42, ст. 6374) (далее – ТК РФ), Типового положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.08.2016 № 438н (зарегистрирован в Минюсте России 13.10.2016, регистрационный № 44037) (далее – Типовое положение), а также практика расследований несчастных случаев и проведения внеплановых проверок в связи с несчастными случаями.

3. Внеплановая проверка в связи с несчастным случаем проводится в соответствии с требованиями статьи 360 ТК РФ и Федерального закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

Предметом внеплановой проверки является соблюдение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований о создании и обеспечении функционирования системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в соответствии с абз. 4 статьи 212 ТК РФ и Типового положения.

4. Расследование несчастного случая проводится в соответствии с требованиями статей 227–231 ТК РФ, постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» (зарегистрировано в Минюсте России 05.12.2002, регистрационный № 3999) и приложения к нему (далее – постановление № 73) и в целях установления обстоятельств и причин несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, выработки предложений по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев.

II. Алгоритм проверки создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда

5. В соответствии с пунктом 2 Типового положения создание и обеспечение функционирования СУОТ осуществляется работодателем посредством соблюдения государственных нормативных требований охраны труда с учетом специфики своей деятельности, достижений современной науки и наилучшей практики, принятых на себя обязательств и на основе международных, межгосударственных и национальных стандартов, руководств, а также рекомендаций Международной организации труда по СУОТ и безопасности производства.

6. Согласно пункту 8 Типового положения, в положение о СУОТ работодателя с учетом специфики деятельности работодателя включаются следующие разделы (подразделы):

- а) политика работодателя в области охраны труда;
- б) цели работодателя в области охраны труда;
- в) обеспечение функционирования СУОТ (распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя);
- г) процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области охраны труда (далее – процедуры), включая:
 - процедуру подготовки работников по охране труда;
 - процедуру организации и проведения оценки условий труда;
 - процедуру управления профессиональными рисками;
 - процедуру организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья работников;
 - процедуру информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;
 - процедуру обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников;
 - процедуру обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;
 - процедуру обеспечения работников молоком и другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием;
 - процедуры обеспечения безопасного выполнения подрядных работ и снабжения безопасной продукцией;
- д) планирование мероприятий по реализации процедур;
- е) контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур;

- ж) планирование улучшений функционирования СУОТ;
- з) реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания;
- и) управление документами СУОТ.

7. Учитывая пункты 4, 5 настоящих Рекомендаций, проверка организуется на основе последовательного рассмотрения комплекса взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, формирующих СУОТ, приведенных в приложении к настоящим Рекомендациям согласно Блок-схеме (далее – Блок-схема):

а) основные элементы, составляющие СУОТ (Блок А Блок-схемы);

б) процедуры, связанные со спецификой экономической деятельности работодателя, реализация которых необходима для установления целей и задач в области охраны труда, а также внедрения в организации профилактики и предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости (Блок Б Блок-схемы);

в) процедуры, которые должны реализовываться работодателем для обеспечения соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, а также безопасности и здоровья работников в процессе трудовой деятельности (Блок В Блок-схемы).

8. Проведение внеплановой проверки у работодателя целесообразно разделить на 2 части:

1-я часть – проверка документов СУОТ;

2-я часть – проверка рабочих мест.

В рамках проверки документов СУОТ целесообразно изучить запрошенные локальные нормативные акты работодателя и иные документы (журналы, акты, реестры и тому подобное), подтверждающие соответствие созданной у него СУОТ требованиям Типового положения и других норматив-

ных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

В рамках проверки рабочих мест оценивается соответствие данных рабочих мест, оборудования, транспортных средств, территорий, зданий, сооружений, производственных и технологических процессов государственным нормативным требованиям охраны труда, а также практическая реализация процедур СУОТ.

Описание основных элементов алгоритма проверки создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда

9. Проверка основных элементов СУОТ (Блок А Блок-схемы).

9.1. Положение о системе управления охраной труда.

Локальные нормативные акты, подлежащие проверке:

а) приказ работодателя об утверждении Положения о системе управления охраной труда;

б) положение о системе управления охраной труда.

В соответствии с пунктом 7 Типового положения основной организации и функционирования СУОТ является положение о СУОТ, разрабатываемое работодателем самостоятельно или с привлечением сторонних организаций и специалистов. Положение о СУОТ утверждается приказом работодателя с учетом мнения работников и (или) уполномоченных ими представительных органов (при наличии).

Это означает, что у каждого работодателя должен быть документ, который называется «Положение о системе управления охраной труда», а также приказ о его утверждении.

9.2. Политика и цели в области охраны труда (пункты 1 и 2 Блок-схемы).

Локальные нормативные акты, подлежащие проверке:

– документы и записи, подтверждающие проведение работодателем анализа состояния охраны труда;

– Политика в области охраны труда, содержащая цели в области охраны труда.

При определении Политики работодатель обеспечивает совместно с работниками и (или) уполномоченными ими представительными органами предварительный анализ состояния охраны труда у работодателя и обсуждение политики (пункт 12 Типового положения).

Если у работодателя действует комитет (комиссия) по охране труда, проведение такого анализа может быть оформлено протоколом заседания, на котором рассматривались необходимые для анализа материалы. К таким материалам относятся (но не ограничиваются ими):

- результаты специальной оценки условий труда;
- статистика производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- материалы расследования несчастных случаев (в особенности анализ их причин);
- предписания органов государственного надзора (контроля);
- акты проводимого в организации контроля и тому подобное.

Анализ, проведенный комитетом (комиссией) по охране труда, позволяет выполнить оба требования Типового положения – провести анализ и привлечь к нему представителей трудового коллектива.

Если обязанность по проведению анализа возлагается на службу или специалиста по охране труда, результаты анализа могут быть оформлены в виде служебной записки с перечнем рассмотренных документов и выводами, к которым пришли специалисты по охране труда. В записку в обязательном порядке должна быть включена информация о том, в какой именно форме к обсуждению и анализу привлекались работники. Это может быть сделано в форме опросов, собраний, семинаров и тому подобное.

Основным результатом проведенного анализа должно стать выявление проблем в области охраны труда у конкретного работодателя с учетом особенностей вида его экономической деятельности (т.е. определение основных опасностей, их оценка и упорядочивание исходя из приоритета необходимости исключения или снижения уровня создаваемого ими профессионального риска), а также определение основных направлений решения выявленных проблем (т.е. меры по снижению уровня рисков, связанных с основными выявленными опасностями).

В соответствии с пунктом 9 Типового положения Политика является публичной документированной декларацией работодателя о намерении и гарантированном выполнении им обязанностей по соблюдению государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятых на себя обязательств.

В соответствии с пунктом 11 Типового положения Политика должна включать:

- положения о соответствии условий труда на рабочих местах работодателя требованиям охраны труда;
- обязательства работодателя по предотвращению травматизма и ухудшения здоровья работников;
- положения об учете специфики деятельности работодателя и вида (видов) осуществляемой им экономической деятельности, обуславливающих уровень профессиональных рисков работников;
- порядок совершенствования функционирования СУОТ.

Политика может представлять собой отдельный документ или может являться частью Положения о СУОТ организации. Важно, чтобы она была доступна всем заинтересованным сторонам. Обеспечить это можно путем размещения Политики на информационных стендах организации, в уголках по охране труда, на сайте организации в сети Интернет и тому подобное.

Основные цели работодателя в области охраны труда (далее – цели) должны содержаться в Политике по охране труда (пункт 14 Типового положения) и достигаются путем реализации работодателем процедур, предусмотренных разделом V Типового положения.

Количество целей определяется спецификой деятельности работодателя (пункт 15 Типового положения). Цели формулируются с учетом необходимости оценки их достижения, в том числе, по возможности, на основе измеримых показателей, но не менее одной. Цели также могут быть установлены на разных уровнях управления. Типовое положение напрямую не предусматривает установления целей на всех уровнях управления, однако наличие целей не только для организации в целом, но и для отдельных структурных подразделений не является нарушением.

9.3. Обеспечение функционирования СУОТ (распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя) (пункт 3 Блок-схемы).

Локальные нормативные акты, подлежащие проверке (согласно пункту 28 Типового положения распределение обязанностей в сфере охраны труда может быть закреплено):

а) в разделе «Обеспечение функционирования СУОТ» Положения о СУОТ работодателя;

б) в отдельных локальных нормативных актах;

в) в планах мероприятий по реализации процедур;

г) в трудовых договорах;

д) в должностных инструкциях лиц, участвующих в управлении охраной труда.

Под отдельными локальными нормативными актами понимаются приказы, распоряжения и иные документы о распределении обязанностей и ответственности в области охраны труда, которые подписывает работодатель.

Обязанности в области охраны труда должны быть распределены на всех уровнях управления, которые предусмотрены штатным расписанием. На малом предприятии может быть всего один уровень управления (если в организации есть только работодатель и его сотрудники без формирования структурных подразделений). В соответствии с пунктом 21 Типового положения на каждом уровне управления устанавливаются обязанности в сфере охраны труда персонально для каждого руководителя или принимающего участие в управлении работника.

Исследование указанной процедуры позволяет определить круг лиц, виновных в нарушении установленных требований.

9.4. Процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области охраны труда (пункт 4 Блок-схемы).

Типовым положением предусмотрено 9 базовых процедур, направленных на достижение работодателем целей в области охраны труда:

- 1) процедура подготовки работников по охране труда;
- 2) процедура организации и проведения оценки условий труда;
- 3) процедура управления профессиональными рисками;
- 4) процедура организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья работников;
- 5) процедура информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;
- 6) процедура обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников;
- 7) процедура обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;

8) процедура обеспечения работников молоком и другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием;

9) процедура обеспечения безопасного выполнения подрядных работ и снабжения безопасной продукцией.

Условно к базовым процедурам можно отнести процедуры, упомянутые в подпунктах 2 и 3 данного пункта, так как на основе этих процедур выявляются опасности и оцениваются риски, а к обеспечительным процедурам можно отнести все остальные, так как эти процедуры обеспечивают выполнение работ по снижению уровней профессиональных рисков.

Работодателем могут реализовываться не все предусмотренные Типовым положением процедуры (например, в случае отсутствия вредных производственных факторов может не реализовываться процедура проведения медицинских осмотров или обеспечения работников средствами индивидуальной защиты), а также могут осуществляться процедуры, не предусмотренные Типовым положением (зачастую это бывает в случае наличия в организации корпоративных стандартов и тому подобное). В первом случае описание таких процедур не включается в Положение о СУОТ организации, во втором – наличие таких процедур не может считаться нарушением.

9.5. Планирование мероприятий по реализации процедур (пункт 5 Блок-схемы).

Локальным нормативным актом, подлежащим проверке, является План мероприятий по реализации процедур (далее – План).

С целью планирования мероприятий по реализации процедур работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает порядок подготовки, пересмотра и актуализации Плана мероприятий по реализации процедур.

В Планах отражаются:

а) результаты проведенного комитетом (комиссией) по охране труда (при наличии) или работодателем анализа состояния условий и охраны труда у работодателя;

б) общий перечень мероприятий, проводимых при реализации процедур;

в) ожидаемый результат по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;

г) сроки реализации по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;

д) ответственные лица за реализацию мероприятий, проводимых при реализации процедур, на каждом уровне управления;

е) источник финансирования мероприятий, проводимых при реализации процедур.

Если План приведен в приложении к Положению о СУОТ организации в виде макета или типового плана, это не является нарушением.

9.6. Контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур (пункт 6 Блок-схемы).

Локальные нормативные акты, подлежащие проверке:

а) положение о ступенчатом контроле;

б) журналы состояния условий труда первой, второй ступеней контроля;

в) акты по результатам проведения контрольных мероприятий (в том числе внутренних аудитов);

г) планы и программы проведения контрольных мероприятий (включая внутренние аудиты).

В соответствии с пунктом 54 Типового положения к основным видам контроля относится следующее:

1) Контроль состояния рабочего места, применяемого оборудования, инструментов, сырья, материалов, выполне-

ния работ работником в рамках осуществляемых технологических процессов, выявления профессиональных рисков, а также реализации иных мероприятий по охране труда, осуществляемых постоянно, мониторинг показателей реализации процедур (необходимо указать, какие виды контроля используются, кратко описать процесс осуществления каждого из видов контроля, указать ответственных за осуществление каждого из видов контроля).

Если в организации действует система ступенчатого контроля, порядок осуществления которого утвержден локальным актом работодателя, то можно сделать в данном разделе ссылку на данный локальный акт.

2) Контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер выполнения: оценка условий труда работников, обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда, проведение предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

Целесообразно перечислить, какие именно из указанных процессов контролируются, кратко указать форму контроля, а также ответственного за осуществление контроля.

3) Учет и анализ аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, а также изменений требований охраны труда, соглашений по охране труда, подлежащих выполнению, изменений или внедрения новых технологических процессов, оборудования, инструментов, сырья и материалов.

Можно указать, какие именно виды контроля осуществляются в организации, указать ссылки на локальные акты, устанавливающие требования к каждому из видов данного контроля.

4) Контроль эффективности функционирования СУОТ в целом.

Если в организации осуществляется внутренний аудит СУОТ в соответствии с требованиями международных стандартов или российских ГОСТов, то об этом целесообразно упомянуть в данном разделе. Если аудита СУОТ не проводится, то необходимо указать, что эффективность системы оценивается при формировании периодической отчетности о ходе реализации процедур, а также эти вопросы рассматриваются на заседаниях комиссии по охране труда, совете директоров, совещаниях и тому подобное.

В соответствии с пунктами 55–56 Типового положения для повышения эффективности контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур на каждом уровне управления работодатель вводит ступенчатые формы контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур, а также предусматривает возможность осуществления общественного контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур. Результаты контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур оформляются работодателем в форме акта.

Если локального нормативного акта проведения ступенчатого контроля нет, то необходимо прописать, на каких уровнях осуществляется контроль и в какой форме он осуществляется.

Ведение журналов состояния условий труда на 1-й и 2-й ступенях контроля не является нарушением.

Пункт 57 Типового положения говорит о том, что в случаях, когда в ходе проведения контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур выявляется необходимость предотвращения причин невыполнения каких-либо требований и как следствие возможного повторения аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, незамедлительно осуществляются корректирующие действия.

Корректирующее действие предполагает выявление и устранение причины, вызвавшей нарушение.

Эффективным корректирующее действие может считаться, если в дальнейшем не произошло аналогичного нарушения по аналогичной причине. Если такое все-таки произошло, это значит, что либо была неверно установлена корневая причина нарушения, либо выбранное действие по устранению выявленной причины было неадекватным.

Корректирующие действия в документах по охране труда уже содержатся в следующих локальных и других документах работодателя:

- в акте о несчастном случае на производстве формы Н-1 (форма 2) (приложение № 1 к постановлению № 73) в последней строке указываются мероприятия, запланированные по результатам расследования несчастного случая;

- в любом локальном акте, оформленном по результатам внутренних или внешних проверок, указываются мероприятия и ответственные за устранение выявленных в ходе проверок нарушений.

9.7. Планирование улучшений функционирования СУОТ (пункт 7 Блок-схемы).

Локальным нормативным актом, подлежащим проверке, является План мероприятий по улучшению функционирования СУОТ.

В соответствии с пунктами 58–59 Типового положения с целью организации планирования улучшения функционирования СУОТ работодатель устанавливает зависимость улучшения функционирования СУОТ от результатов контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур, а также обязательность учета результатов расследований аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, результатов контрольно-надзорных мероприятий

органов государственной власти, предложений работников и (или) уполномоченных ими представительных органов.

Такого рода планы по улучшению обычно формируются по результатам ежегодного отчета специалиста или службы охраны труда. В эти же планы 1 раз в 5 лет можно включать (или делать ссылку) на план мероприятий по улучшению условий и охраны труда, разработанный по результатам специальной оценки условий труда, так как такие планы с практической точки зрения и направлены на улучшение функционирования СУОТ в части улучшения условий труда работников.

9.8. Реагирование на инциденты, аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания (пункт 8 Блок-схемы).

Локальные нормативные акты, подлежащие проверке:

– документ, которым утвержден порядок выявления потенциально возможных аварий;

– документ, которым утвержден порядок действий в случае их возникновения;

– документ, которым утвержден порядок проведения планового анализа действий работников в ходе тренировок, предусматривающий возможность коррекции данных действий, а также внепланового анализа процедуры реагирования на аварии в рамках реагирующего контроля;

– документ, которым утвержден порядок расследования аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформления отчетных;

– документы, акты реагирования на аварии, инциденты и несчастные случаи;

– планы проведения учений, тренировок и тому подобное по реагированию на аварии и чрезвычайные происшествия.

В соответствии с пунктами 60–63 Типового положения работодатель должен разработать:

- порядок выявления потенциально возможных аварий;
- порядок действий в случае их возникновения;
- порядок проведения планового анализа действий работников в ходе тренировок, предусматривающий возможность коррекции данных действий, а также внепланового анализа процедуры реагирования на аварии в рамках реагирующего контроля;

- порядок расследования аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформления отчетных документов.

Если отдельных локальных нормативных актов по расследованию несчастных случаев в организации нет, то в Положении о СУОТ организации может быть дана ссылка на то, что реагирование на несчастные случаи осуществляется в соответствии со статьями 227–231 ТК РФ, а также в соответствии с постановлением № 73.

Типовое положение не содержит определения понятия «инцидент». Следовательно, если организация относится к опасным производственным объектам, то целесообразно, учитывая требования Федерального закона от 21.07.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», разработать или сделать ссылку на локальный акт, устанавливающий порядок реагирования на инциденты.

Если организация к опасным производственным объектам не относится, то целесообразно прежде всего в данном разделе дать определение понятия «инцидент» (исходя из специфики деятельности организации), а затем разработать порядок реагирования на инциденты. Также при разработке данного порядка можно учитывать требования правил по охране труда, отраслевые нормативные документы, требования технических регламентов и тому подобное.

В соответствии с пунктом 64 Типового положения результаты реагирования на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания оформляются работодателем в форме акта с указанием корректирующих мероприятий по устранению причин, повлекших их возникновение.

9.9. Управление документами СУОТ (пункт 9 Блок-схемы).

Документы СУОТ подразделяются на внешние по отношению к организации и внутренние.

К внешним документам относятся Указы Президента Российской Федерации, Федеральные законы, нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти, правила по охране труда и другие.

Управление внешними документами может осуществляться в форме заключения договора с компаниями, предоставляющими возможность иметь актуальные версии всех нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования в области охраны труда.

К внутренним документам относятся локальные нормативные акты организации, устанавливающие внутренние требования к процессам (приказы, распоряжения, порядки, стандарты предприятия, инструкции по охране труда и тому подобное).

Управление документами СУОТ может заключаться в составлении их перечня с указанием ответственных и сроков актуализации локальных нормативных актов.

Главное требование к внутренним документам СУОТ – регулярный пересмотр на соответствие изменяющимся требованиям (как внешним, так и внутренним) и актуализация.

Лица, ответственные за разработку и утверждение документов СУОТ, определяются работодателем на всех уровнях управления. Работодателем также устанавливается порядок

разработки, согласования, утверждения и пересмотра документов СУОТ, сроки их хранения.

В соответствии с пунктом 67 Типового положения в качестве особого вида документов СУОТ, которые не подлежат пересмотру, актуализации, обновлению и изменению, определяются контрольно-учетные документы СУОТ (записи), включая:

- акты и иные записи данных, вытекающие из функционирования СУОТ;

- журналы учета и акты записей данных об авариях, несчастных случаях, профессиональных заболеваниях;

- записи данных о воздействиях вредных (опасных) факторов производственной среды и трудового процесса на работников и наблюдении за условиями труда и за состоянием здоровья работников;

- результаты контроля функционирования СУОТ.

Для обеспечения управления записями в соответствии с пунктом 65 Типового положения работодатель устанавливает и утверждает формы и рекомендации по оформлению локальных нормативных актов и иных документов, содержащих:

- структуру СУОТ;

- обязанности и ответственность в сфере охраны труда для каждого структурного подразделения работодателя и конкретного исполнителя;

- процессы обеспечения охраны труда и контроля (каждый из процессов или процедур также можно изобразить в виде блок-схемы с учетом требований соответствующих процессов);

- необходимые связи между структурными подразделениями работодателя, обеспечивающие функционирование СУОТ.

Записи (или контрольно-учетные документы) – это особый вид документов, не подлежащих пересмотру. Главное и

основное требование к записям – запрет на внесение в них каких-либо изменений.

Записи также подразделяются на внешние и внутренние. К внешним записям относятся предписания органов государственного контроля и надзора, протоколы измерений факторов рабочей среды, проведенных сторонними организациями, и тому подобное. К внутренним записям относятся все виды журналов (журналы проведения инструктажей, регистрации инструкций, выдачи нарядов-допусков и тому подобное), акты и предписания, выданные по результатам внутренних проверок, карты специальной оценки условий труда, наряды-допуски и тому подобное.

Процесс управления записями включает в себя требования к их идентификации, заполнению, хранению и архивному хранению с указанием ответственных за каждый элемент процесса управления записями.

10. Проверка оценки условий труда и управления профессиональными рисками (Блок Б Блок-схемы).

10.1. Оценка условий труда (пункт 10 Блок-схемы).

Локальные нормативные акты, подлежащие проверке:

а) отчет о проведении специальной оценки условий труда;

б) документ (распоряжение, приказ), утвердивший комиссию по специальной оценке условий труда;

в) документы, подтверждающие ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда под роспись (карты специальной оценки условий труда, листы ознакомления работников с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах).

Процедура организации и проведения оценки условий труда должна быть разработана в соответствии с требованиями:

– Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

– особенностей специальной оценки условий труда, утвержденными соответствующими приказами Минтруда России;

– приказа Минтруда России от 08.09.2016 № 501н «Об утверждении Порядка рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласия работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, работодателей, их объединений, страховщиков, территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, организаций, проводивших специальную оценку условий труда, с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда» (зарегистрирован в Минюсте России 28.09.2016, регистрационный № 43843).

10.2. Управление профессиональными рисками (пункт 11 Блок-схемы).

Локальные нормативные акты, подлежащие проверке:

а) перечень (реестр) опасностей;

б) документ (раздел Положения о СУОТ работодателя), описывающий используемый метод (методы) оценки уровня риска;

в) документ, подтверждающий проведение оценки уровней рисков, с указанием установленных уровней по каждому риску;

г) документ, содержащий перечень мер по исключению, снижению или контролю уровней рисков.

Проверка данной процедуры также описана в алгоритме проверки создания и обеспечения функционирования СУОТ при проведении расследования несчастного случая (пункт 15 настоящих Рекомендаций). Основное отличие проверки организации данной процедуры в рамках расследования несчастного случая и внеплановой проверки в связи с несчастным случаем заключается в следующем.

В рамках внеплановой проверки проводится изучение вопросов оформления документов по данной процедуре и соответствие этих документов требованиям Типового положения.

При проведении расследования несчастного случая проверка начинается с реализовавшейся опасности (какая опасность привела к получению травмы работником или его смерти). Далее производится оценка качества организации работодателем процедуры управления профессиональными рисками, т.е. оценивается полнота перечня выявленных опасностей, качество и адекватность используемого метода (методов) оценки уровня рисков, а также установленные уровни оцененных рисков, полнота и эффективность разработанных мер управления.

По данной процедуре целесообразно иметь в виду следующее:

- все выявленные (идентифицированные) опасности должны быть включены в программы инструктажей на рабочих местах и в программы стажировок;
- средства индивидуальной защиты должны выдаваться с учетом условий труда на рабочем месте.

Приказ Роструда от 21.03.2019 № 77 № «Об утверждении Методических рекомендаций по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда».

**ПРАКТИКА РАБОТЫ
УПОЛНОМОЧЕННЫХ(ДОВЕРЕННЫХ) ЛИЦ ПО
ОХРАНЕ ТРУДА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОР-
ГАНИЗАЦИИ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИ-
ОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ ГОСУДАР-
СТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ПРОВЕРОК СОСТОЯНИЯ
УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА, ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯ-
ЗАТЕЛЬСТВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ПРЕДУСМОТРЕН-
НЫХ КОЛЛЕКТИВНЫМИ ДОГОВОРАМИ 2018 ГОДА**

На 1 января 2018 года Курганская областная организация Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации насчитывает 7600 работающих членов Профсоюза.

В состав областной организации Профсоюза входят 12 территориальных организаций, в т.ч. 7 районных, 5 объединенных отраслевых, 240 первичных профсоюзных организаций, из них 2 – студенческие профсоюзные организации.

В штате аппарата Курганской областной организации Профсоюза – 5 штатных работников, со всеми заключены трудовые договоры (по выборным должностям (председатель организации и его заместитель) – срочные на 5 лет, с остальными работниками – бессрочные). Должность технического инспектора труда была в течение нескольких лет вакантна, затем исключена из штатного расписания. Между работниками организации и работодателем заключен коллективный договор на 2016–2019 годы, также утверждены Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда. В 2014 году проведена специальная оценка на всех рабочих местах с установлением 1-го класса). Разработаны и введены

распоряжением работодателя программы вводного и первичного инструктажа на рабочем месте.

Все работники прошли обучение по охране труда в Учебном центре профсоюзов Курганской области по 40-часовой программе и имеют удостоверения установленного образца. Разработаны и утверждены инструкции по охране труда по видам работ и профессиям. Проведение инструктажа по технике безопасности возложено на заместителя председателя организации. Инструктажи работников проводятся регулярно 2 раза в год через 6 месяцев, водителя легкового автомобиля – 1 раз в квартал.

Работа выборных профсоюзных органов Курганской областной организации и входящих в ее состав территориальных (районных и объединенных отраслевых), первичных профсоюзных организаций строится по утвержденному плану работы на соответствующий календарный год. Ежегодно на заседании комитета заслушиваются итоги выполнения отраслевых соглашений, заключенных обкомом Профсоюза с федеральными и областными органами исполнительной власти, в том числе по выполнению работодателями обязательств отраслевых соглашений по вопросам охраны труда и здоровья. Помимо этого, на заседаниях президиума областной организации рассматривались вопросы о состоянии производственного травматизма в организациях Курганской области, где работают члены Профсоюза.

В 2018 году Курганская областная организация Профсоюза приняла участие в разработке законов в сфере охраны труда и экологической безопасности:

– закон Курганской области от 18.06.2018 №111 «О внесении изменений в закон Курганской области от 02.09.1997 № 62 «О курортном деле, природных лечебных ресурсах и лечебно-оздоровительных местностях Курганской области»;

– закон Курганской области от 27.02.2018 №131 «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

В первом полугодии 2018 года внештатным техническим инспектором труда проведено 5 проверок состояния условий и охраны труда.

В ходе проверок были выявлены следующие нарушения охраны труда:

– отсутствие Соглашения по охране труда, плана мероприятий по улучшению условий труда;

– отсутствие приказов на введение инструкций по охране труда;

– отсутствие перечня контингентов, для которых предусмотрена стажировка на рабочем месте;

– отсутствие журнала посещений занятий по охране труда;

– нерегулярное ведение личных карточек учета выдачи СИЗ;

– отсутствие контингентов, которым проводятся периодические медицинские осмотры;

– отсутствие графика проведения медицинских осмотров;

– отсутствие Программы вводного инструктажа;

– отсутствие утвержденного Положения о пожарно-техническом минимуме.

Работодателям выданы представления об устранении выявленных нарушений по охране труда, которые были исполнены в установленный представлением срок.

В обязательном порядке заместитель председателя областной организации Профсоюза включается в комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве, в том числе и в организациях отрасли как не имеющих профсоюзных организаций, так и в отношении работников, не являющихся членами Профсоюза.

Зарегистрирован один несчастный случай легкой степени тяжести, который произошел с членом Профсоюза начальником караула пожарно-спасательной части № 34 при выполнении им должностных обязанностей по охране Петуховского района. Расследование несчастного случая проведено в сроки и в порядке, установленном трудовым законодательством.

Уполномоченные по охране труда профсоюзных комитетов Курганской областной организации Профсоюза и внештатный технический инспектор труда используют в своей работе «Методические рекомендации по организации общественного контроля за условиями и охраной труда», «Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», разработанные Учебным центром профсоюзов Курганской области; «Методические рекомендации по организации работы представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в составе комиссии по специальной оценке условий труда», разработанные ФНПР.

Ежегодно областной комитет Профсоюза проводит кампанию по оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей по профсоюзным путевкам в санаториях ФНПР, пансионатах Черноморского побережья, Крыма. В местных санаториях «Лесники», «Озеро Медвежье», «Сосновая роща» за последние 2 года оздоровлено 169 человек. Размер скидки составил от 20 до 30% с учетом дотации областной организации Профсоюза – 10%.

Сумма дотации на удешевление стоимости санаторно-курортной путевки за счет средств областной организации за 2 года составила 143 220 руб.

Освещение работы Курганской областной организации по охране труда и экологической безопасности проводится через сайт организации и в печатных изданиях: газета «Профсоюзы Зауралья» и информационных бюллетенях, издаваемых областной организацией.

Разработаны рекомендации по содержанию раздела «Охрана труда» коллективного договора; методическое пособие по порядку проведения тематических проверок для уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета; методические рекомендации по организации общественного контроля за условиями и охраной труда.

На сайте областной организации в 2017 году размещено 17 информационных сообщений по вопросам охраны труда и физкультурно-оздоровительной работе, на отчетную дату 2018 года – 9 статей. Статьи посвящены: Всероссийской неделе охраны труда; запрету перекуров на рабочих местах; сдаче норм ГТО; конкурсу «Лучший уполномоченный по охране труда»; увеличению страховой выплаты пострадавшим на производстве; соревнованиям по зимним и летним видам спорта; обучению на семинаре по охране труда; здоровому образу жизни молодежи; санаторно-курортному оздоровлению членов Профсоюза и др. Ежегодно на сайт в раздел «Охрана труда» помещается итоговая информация по охране труда по форме 19-ТИ и приложенной к ней информации в рамках реализации Программы действий Профсоюзов на 2015–2020 годы, аналогичная информация публикуется в информационном бюллетене областной организации по итогам соответствующего календарного года.

Курганской областной организацией Профсоюза осуществляется консультационная помощь по вопросам охраны труда, консультации предоставляются бесплатно по обращениям членов Профсоюза, социальных партнеров в письменной или устной форме, а также через интернет-приемную на сайте организации.

За первое полугодие 2018 года зафиксировано 87 устных и 9 письменных консультаций по вопросам идентификации рабочих мест при проведении СОУТ; назначение досрочной страховой пенсии на соответствующих видах работ; уста-

новление дополнительных гарантий уполномоченным по охране труда, сроки действия АРМ, срок и порядок проведения СОУТ; оплата медицинского осмотра при поступлении на работу; соблюдение температурного режима на рабочем месте в летний период; ответственность работников за курение в неположенном месте; периодичность обучения по охране труда и пожарной безопасности; оздоровление членов Профсоюза, членов их семей и др.

В Курганской областной организации действуют Соглашения о взаимодействии по осуществлению контроля за соблюдением требований законодательства Российской Федерации о труде и охране труда с Государственной инспекцией труда в Курганской области, Прокуратурой Курганской области, полномочным представителем Президента Российской Федерации в Уральском федеральном округе, а также Управлением Следственного управления Следственного комитета Российской Федерации по Курганской области по вопросам коррупции.

В Курганской областной организации Профсоюза ведется делопроизводство по вопросам охраны труда и экологической безопасности. Утверждена номенклатура дел по охране труда технической инспекции труда областного комитета и номенклатура дел системы охраны труда в Курганской областной организации Профсоюза как самостоятельного хозяйствующего субъекта, направленная на сохранение жизни и здоровья штатных работников аппарата организации.

В соответствии с номенклатурой дел по охране труда технической инспекции труда областного комитета заведены дела (папки) с постановлениями, письмами и рекомендациями вышестоящих профсоюзных органов (ЦК, ФНПР) по вопросам охраны труда и экологической безопасности, с постановлениями президиума и документами комиссии по вопросам охраны труда и экологической безопасности;

планами работы областного комитета и комиссии по охране труда, информацией по итогам выполнения региональных отраслевых соглашений и трехсторонних соглашений Курганской области по вопросам охраны труда; планами обучения профсоюзных уполномоченных и профсоюзного актива по охране труда; статистическими отчетами по форме 19-ТИ с пояснительными записками; документами по несчастным случаям на производстве; справками, актами, предписаниями по проверкам работодателей по вопросам охраны труда; перепиской по вопросам охраны труда с работодателями, органами исполнительной власти; соглашениями по охране труда с органами надзора и контроля по вопросам трудового законодательства и охраны труда; документами по СОУТ (н/п база, мониторинг организаций Курганской области по СОУТ и др.), с документами по конкурсам по охране труда, спартакиадам, соревнованиям, сдачей норм ГТО, взрослому и детскому оздоровлению; согласованием нормативно-правовых актов, законов Курганской области в сфере охраны труда и экологической безопасности.

Согласно номенклатуре дел по системе охраны труда в Курганской областной организации Профсоюза заведены дела (папки) с документами о структуре организации; должностными инструкциями персонала; приказами и распоряжениями председателя по вопросам охраны труда и производственной деятельности, приказа о назначении лица, ответственного за общую организацию работы по охране труда, за проведение инструктажей на рабочем месте; за пожарную безопасность; за безопасную эксплуатацию автотранспорта; приказы об утверждении и введении инструкций по охране труда и технике безопасности; инструкции по охране труда по видам работ; журнал учета выдачи инструкций по охране труда; документы по СОУТ областной организации, карты оценки условий труда; журнал инструктажа по пожарной

безопасности; инструкции по пожарной безопасности; документы по техническому состоянию автомобиля; график постановки автомобиля на техническое обслуживание; документы по учету предрейсовых медицинских осмотров водителя; журнал регистрации выхода на линию; журнал учета нарушений ПДД и ДТП; нормы выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты; программы инструктажей на рабочем месте; распоряжения о стажировке; личные карточки СИЗ; сертификаты на СИЗ; контингенты, которым проводятся периодические медицинские осмотры, журнал учета несчастных случаев на производстве; журнал регистрации инструктажа на рабочем месте; программы обучения по охране труда руководителей, специалистов и работников.

Ежегодно в Курганской областной организации Профсоюза составляется план обучения профактива и кадров. Обучение по охране труда проводится в Учебном центре профсоюзов ежегодно по 40-часовой программе обучения с выдачей удостоверений установленного образца.

Практически во всех первичных профсоюзных организациях заключены коллективные договоры, утверждены правила внутреннего трудового распорядка и положения об оплате труда.

На 1 января 2018 года в Курганской областной организации Профсоюза действуют 238 уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций. В штате Курганской областной организации технический инспектор труда отсутствует, работа ведется внештатным техническим инспектором труда.

В 2018 году обучение по охране труда по 40-часовой программе на базе Учебного центра профсоюзов прошли 73 человека (председатели профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда, специалисты организаций по ох-

ране труда). Всем обученным был предоставлен электронный пакет документов по охране труда и технике безопасности, а также иные различные документы по охране труда.

В комиссиях по охране труда в организациях работают 210 уполномоченных лиц профсоюзных комитетов. Работа уполномоченных по охране труда строится в соответствии с планом работы на соответствующий календарный год. Планирование осуществляется на основе анализа санитарно-гигиенических условий труда, уровня и причин производственного травматизма и профзаболеваний, результатов СОУТ с учетом требований органов государственного надзора. В план также включается работа по организации оздоровления работников – членов Профсоюза и членов их семей.

По данным отчетов, уполномоченными по охране труда проведено 45 проверок, 5 из которых – совместно с Государственной инспекцией труда по Курганской области и 5 – со специалистами Государственного пожарного надзора по г. Кургану. В своей работе уполномоченные по охране труда используют Методические рекомендации по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, утвержденные постановлением Исполкома ФНПР от 26.09.2007 № 4-6, и Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза, утвержденные постановлением Минтруда России от 08.04.1994 № 30, и руководствуются инструкциями по охране труда, утвержденными в организации.

Все уполномоченные по охране труда ежегодно приглашаются на обучение по охране труда, которое организует Курганская областная организация Профсоюза на базе НОУ ДООО «Межрегиональный учебный центр профсоюзов» с приглашением специалистов Государственной инспекции труда по Курганской области, Управления труда Курганской

области, Фонда социального страхования Курганской области, МЧС России по Курганской области и др. Финансирование обучения производится за счет средств Фонда социального страхования, работодателей и профбюджета.

Уполномоченные по охране труда профсоюзных организаций принимают участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве, произошедших по месту их работы.

Уполномоченными по охране труда проводятся тематические проверки по выполнению работодателем обязательств по различным разделам коллективного договора, заключенного в организации (гарантии и компенсации; рабочее время и время отдыха, обеспечение СИЗ; труд женщин и др.).

В первом полугодии 2018 года уполномоченными по охране труда проведены тематические проверки работодателей по вопросам:

- режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обеспечения работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;

- санитарно-гигиенического состояния рабочих мест;

- исполнения работодателем обязательств по охране труда, установленных коллективным договором;

- СОУТ и установления гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам проведенной специальной оценки условий труда (для мониторинга);

- наличия в трудовых договорах раздела «Гарантии и компенсации» (выборочно, при наличии вредных условий труда) – для мониторинга.

В настоящее время Курганской областной организацией Профсоюза проделана следующая работа:

1. Работодателям рекомендовано проводить поощрение ведомственными наградами уполномоченных по охране труда по результатам их работы за год (результаты направлять в Профсоюз).

2. Уполномоченным по охране труда профсоюзных комитетов при заключении региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров предусматривать социальные гарантии их деятельности (время на проведение в коллективе общественно полезной деятельности, дополнительные стимулирующие выплаты, дополнительный оплачиваемый отпуск).

3. Заместителем председателя Курганской областной организации Профсоюза разработаны рекомендации для работодателей по включению в коллективные договоры организаций пункта о поощрении ведомственными наградами уполномоченных по охране труда по результатам работы за год. Итоги выполнения работодателями коллективных договоров за год, в том числе по данному вопросу, будут рассматриваться в I квартале 2020 года.

4. По увеличению в организациях профсоюзного членства проделана следующая работа:

– проведена встреча с временно исполняющим обязанности Губернатора Курганской области Шумковым В.М., на которой рассматривалась перспектива улучшения взаимодействия органов власти, работодателей и профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений и развития социального партнерства в Курганской области. В настоящее время идет подготовка нового распоряжения Губернатора Курганской области об обеспечении взаимодействия органов исполнительной власти Курганской области, органов местного самоуправления, работодателей (их объединений),

профсоюзных организаций (их объединений) Курганской области, в котором будут учтены интересы Профсоюзов по созданию новых профсоюзных организаций и увеличению численности имеющихся.

**ПРАКТИКА РАБОТЫ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕС-
СИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ ГОСУДАР-
СТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО
ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ КОНТРОЛЯ ЗА СОБЛЮДЕНИ-
ЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА, ВЫПОЛНЕНИЯ
УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ, СОГЛА-
ШЕНИЙ В ЧАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОФИЛАК-
ТИКЕ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ
СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ (2019 ГОД)**

**I. Структура Липецкой областной организации Об-
щероссийского профессионального союза работников го-
сударственных учреждений и общественного обслужива-
ния Российской Федерации**

Организация Профсоюза осуществляет свою деятельность по территориально-отраслевому принципу в соответствии с Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и объединяет 12 территориальных организаций в городских округах и муниципальных районах области, 125 первичных профсоюзных организаций, в которых работают 7062 человека, в том числе 4615 членов Профсоюза, что составляет две трети от общего количества работающих.

Организационная структура включает: президиум в количестве 7 человек, комитет в составе 30 человек и аппарат областной организации Профсоюза численностью 5 сотрудников: председателя, заместителя председателя, специалиста по организационной работе, инспектора труда по правовым

и техническим вопросам и бухгалтера (протокол комитета № 2 областной организации Профсоюза. постановление от 18.12.2018 № 4).

II. Перечень вопросов по охране труда, рассмотренных на заседаниях выборных профсоюзных органов

В текущем году Липецкая областная организация Профсоюза и выборные органы профорганизаций, входящие в ее структуру, продолжили работу по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением работодателями законодательных и нормативных правовых актов об охране труда, созданием для работников здоровых и безопасных условий труда через комиссии по охране труда, уполномоченных лиц профорганизаций по охране труда.

На заседаниях президиума и комитета Липецкой областной организации Профсоюза в 2019 году в соответствии с планом работы были рассмотрены вопросы: «О состоянии работы по охране труда и мерах по ее улучшению с заслушиванием инспектора труда по правовым и техническим вопросам Полухина А.В.» (постановление президиума от 21.03.2019 №1-5); «Состояние работы по охране труда и мерах по ее улучшению с заслушиванием ответственных работников организаций, имеющих несчастные случаи на производстве: МЧС России по Липецкой области и ГУЗ «Елецкая городская больница №2».

На заседаниях президиума от 21 марта 2019 г. за №№ 1-5, 1-7, 1-8 и комитета от 28 марта 2019 г. за №№ 13, 14 приняты постановления по подготовке и проведению следующих мероприятий:

до 21.04.19 г. обучить в учебно-методическом центре Профсоюза по программе охраны труда председателя профкома и инспектора по трудовым и техническим вопросам. Выполнено;

до 01.03.19 г. разработать и довести до первичных профсоюзных организаций методические рекомендации по организации охраны труда в организациях. Выполнено.

Комитетом Липецкой областной организации Профсоюза принято постановление от 21.03.2019 № 1-7 «Об участии в смотре-конкурсе на звание «Лучший по охране труда» с учреждением диплома и вручением премий за: 1-е место – 15 тыс. рублей, 2-е место – 10 тыс. рублей, 3-е место – 5 тыс. рублей.

III. Несчастные случаи на производстве

В период с 1 января 2015 года по настоящее время в организациях, в которых осуществляется контроль за соблюдением трудового законодательства в области охраны труда профсоюзными организациями Липецкой области, произошло 3 несчастных случая, в том числе 1 со смертельным исходом.

20 сентября 2016 года в районе 175-го километра автодороги Веневского района Тульской области в сторону г. Рязани погиб водитель служебного автомобиля МБУ «Служба по обеспечению деятельности органов местного самоуправления» Липецкой области пос. Лев-Толстой.

23 января 2018 года произошел несчастный случай в ГУЗ «Елецкая городская больница №2» по адресу: Липецкая область, г. Елец, ул. Костенко, д. 2. Врач скорой помощи – анестезиолог-реаниматолог получил тяжелую травму в результате нанесения ему ударов пациентом.

13 января 2019 года произошел несчастный случай в 1-м отряде Федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы по Липецкой области с командиром отделения.

Повреждения относятся к категории тяжелой травмы.

Во всех случаях Липецкой областной организацией Профсоюза проведены выездные мероприятия с последующим разбором и принятием профилактических мер.

IV. Разработка методических пособий по вопросам охраны труда и здоровья, наглядных материалов

В целях выработки знаний, навыков и умений заинтересованными лицами в области охраны труда Липецкой областной организацией Профсоюза разработаны и доведены до территориальных и первичных организаций по средствам электронной связи следующие методики:

«Методические рекомендации по организации работы по охране труда в учреждениях»;

«Положение об охране труда в государственных учреждениях и организациях общественного обслуживания»;

«Обзор изменений ФЗ №426 «О специальной оценке условия труда»;

«Памятка уполномоченному по охране труда»;

«Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда»;

«Методика осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права».

В 2019 году оформлены уголки по охране труда: в Липецкой областной организации Профсоюза; Управлении потребительского рынка и ценовой политики; ГУЗ «Елецкая городская больница №2»; 1-м отряде Федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы по Липецкой области; МБУ «Служба по обеспечению деятельности органов местного самоуправления» Липецкой области пос. Лев-Толстой; областном Государственном бюджетном учреждении «Центр реабилитации инвалидов и пожилых людей «Сосновый бор».

V. Консультативная помощь по вопросам охраны труда

Липецкой областной организацией Профсоюза оказана методическая помощь 13 первичным профсоюзным органи-

зациям: ОКУ «Липецкий городской центр занятости населения», Государственный архив новейшей истории Липецкой области, ОГБУ «Центр реабилитации инвалидов и пожилых людей «Сосновый бор», ООО «Липецкоблснаб», МБУ «Служба по обеспечению деятельности ОМС» и др.

При этом изучались и анализировались вопросы создания и функционирования в учреждениях системы управления охраной труда, наличие необходимой документации по охране труда, состояние условий труда работников, периодичности прохождения медицинских осмотров, санитарно-техническое состояние зданий и сооружений, состояние электробезопасности на рабочих местах, организация и состояние обучения работников, проведение всех видов инструктажей по охране труда.

Анализ представлений показал системные нарушения охраны труда выразившиеся в:

- непредоставлении оптимально обустроенного рабочего места для исполнения специалистом своих обязанностей по соглашению;

- непроведении специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест);

- отсутствии в должностных обязанностях работников раздела по соблюдению условий безопасности труда;

 - случаях отсутствия графиков медицинских осмотров;

- отсутствии положения о порядке выдачи средств защиты и личных карточек средств защиты;

- несоблюдении регламента сроков обучения уполномоченных по охране труда;

- нарушении сроков проведения инструктажей работников на рабочем месте.

VI. Заключение коллективных договоров

Общая численность работников организаций, в которых действует профсоюзная организация, составляет 7062 человека,

из них коллективные договоры распространяются на 6787 человек. Общая численность членов Профсоюза – 4615 человек, из них действие коллективного договора распространяется на 4421 человека. Удельный вес численности членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективных договоров – 95,8% от общей численности членов Профсоюза.

Охват коллективными договорами профсоюзных организаций составил 92,8%.

Коллективные договоры в 2018 году были заключены в 7 организациях, относящихся к государственной и муниципальной собственности.

В подавляющем большинстве это администрации муниципальных районов, которые насчитывают 50 человек, другие организации – 15 человек.

По сравнению с прошлым годом отношение членов Профсоюза к работающим увеличилось на 14%.

Основными причинами незаключения договоров являются:

– уменьшение общего числа профсоюзных организаций в результате реорганизации, присоединения или ликвидации учреждений (например, в связи с внесением изменений в Федеральный закон от 01.01.2001 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» поселковые администрации в городских округах и муниципальных районах области ликвидированы как юридические лица и вошли в состав администраций структурных подразделений);

– убежденность в неэффективности заключения коллективных договоров, так как, помимо предусмотренных гарантий федеральным законодательством и ограниченности финансирования бюджетов всех уровней, профкому невозможно добиться дополнительных социальных гарантий для коллектива;

– невозможность установления дополнительных социальных льгот, гарантий и компенсаций, по мнению сторон социального партнерства, поскольку в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации финансирование территориальных органов федеральных органов государственной власти и казенных учреждений осуществляется за счет средств федерального бюджета в пределах доведенных до них лимитов.

В целях развития социального партнерства в сфере труда и коллективно-договорных отношений в первичных и территориальных профсоюзных организациях Липецкой областной организации Профсоюза проводятся различные мероприятия, например: смотр-конкурс «Лучший коллективный договор» и другие.

**ПРАКТИКА РАБОТЫ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕРОССИЙСКОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ВОПРОСОВ
ОХРАНЫ ТРУДА И РАЗВИТИЮ СОЦИАЛЬНОГО
ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА В 2018 ГОДУ
И ЗА ЯНВАРЬ – МАЙ 2019 ГОДА**

В 2018 году и за первые пять месяцев 2019 года выборными органами первичных организаций Профсоюза и областного комитета Новгородской областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации проводилась целенаправленная работа по улучшению условий и охраны труда членов Профсоюза, совершенствованию практики заключения коллективных договоров и обеспечению защиты социально-трудовых прав работников.

Законодательной и нормативной правовой базой такой работы Профсоюза являются Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральные законы в части, касающейся вопросов обеспечения безопасных условий труда работников и здоровья граждан, нормативные правовые акты Правительства РФ и Минтруда России, законы Новгородской области от 30.04.2013 № 244-ОЗ «О социальном партнерстве в сфере труда Новгородской области» и от 03.10.2017 № 150-ОЗ «Об охране труда в Новгородской области», постановление Правительства Новгородской области от 17.10.2013 № 268 «О государственной программе Новгородской области «Содействие занятости населения в Новгородской области на 2014–2021 годы», предусматривающей выполнение ее VI подпрограммы «Улучшение условий и охраны труда»,

действие которой распространяется на все государственные областные казенные и областные бюджетные (автономные) учреждения, состоящие на профсоюзном учете в Новгородской областной организации Профсоюза.

Кроме того, для всех первичных, территориальных и областной организации Профсоюза отправной точкой работы по охране труда служит соблюдение и безусловное исполнение «Программы действий Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2015–2020 годах» и в частности ее раздела 3 «Охрана труда и здоровья», а также принятые обязательства профсоюзных организаций по региональному, территориальным и отраслевым соглашениям и коллективным договорам.

По этой причине вопросы обеспечения безопасности и охраны труда, коллективно-договорной работы ежегодно обсуждаются на заседаниях профкомов и областного комитета Профсоюза, на профсоюзных собраниях в коллективах организаций и учреждений при принятии и подведении итогов выполнения коллективных договоров.

Одним из основных вопросов охраны труда, которые постоянно находятся в поле зрения Профсоюза, является проведение в учреждениях специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Обязательство для работодателей о проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах включено во все коллективные договоры, заключенные в учреждениях отрасли. В абсолютном большинстве профсоюзных организаций эта работа уже проведена или находится в стадии выполнения. Специальная оценка условий труда проведена также в аппарате Новгородской областной организации Профсоюза.

В целом по Новгородской области по состоянию на начало 2019 года специальная оценка проведена на 50% рабочих мест от их общего количества. Учитывая это обстоятельство, социальные партнеры, входящие в Новгородскую областную трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, 29 июня 2018 года направили совместное обращение к руководителям организаций всех форм собственности «Об активизации действий по проведению специальной оценки условий труда» особенно на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда.

Следует отметить, что к работе по охране труда нам удалось привлечь специалистов по охране труда, работающих в штате администраций муниципальных районов Новгородской области и являющихся одновременно членами нашего отраслевого Профсоюза.

Таким образом, в Новгородской областной организации Профсоюза оказывают содействие в выполнении уставных целей и задач Профсоюза в сфере охраны труда на добровольной основе в качестве внештатных технических инспекторов по охране труда 14 членов Профсоюза.

По данным председателей первичных организаций Профсоюза, вопросами охраны труда занимаются также 112 уполномоченных лиц по охране труда организаций и учреждений области, профсоюзные организации которых входят в Профсоюз.

За 2018 год и первые пять месяцев 2019 года в организациях и учреждениях Профсоюза не произошло ни одного несчастного случая на производстве (в 2017 году таких случаев было два, в том числе один со смертельным исходом при тушении пожара жилого дома) и не зарегистрировано ни одного профессионального заболевания среди работников.

В целом по Новгородской области за 2018 год в организациях, осуществляющих экономическую деятельность в реги-

оне, произошло 152 несчастных случая на производстве (по сравнению с 2017 годом снижение составило 19,6%). Число дней временной нетрудоспособности от несчастных случаев на производстве в 2018 году составило 10 215 дней и сократилось по сравнению с 2017 годом на 3,6%.

За первые месяцы 2019 года (январь – апрель) ситуация с производственным травматизмом в Новгородской области сохранила тенденцию к уменьшению по сравнению с аналогичным периодом 2018 года. Общее число несчастных случаев на производстве сократилось на 1,6%, в том числе со смертельным исходом – на 33%, с тяжелым исходом – на 44%. С начала 2019 года в организациях области не зарегистрировано ни одного группового несчастного случая и ни одного случая профессионального заболевания.

В областной организации Профсоюза продолжает действовать Положение о страховании членов Профсоюза от несчастного случая, что позволяет также контролировать несчастные случаи с нашими членами Профсоюза, произошедшими в быту.

За 2018 год с членами Профсоюза произошло 11 несчастных случаев в быту; для сравнения: в 2017 году страховых бытовых несчастных случаев с членами Профсоюза – 18.

Общая сумма страховых выплат членам Профсоюза за 2018 год составила 18,8 тыс. рублей, в 2017 году сумма страховых выплат по областному комитету Профсоюза составила 29,8 тыс. руб. и в 2016 году – 68,7 тыс. рублей.

В 2018 году, прошедшему под знаком 100-летия со дня создания Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, комитетом Новгородской областной организации Профсоюза активно проводилась учеба членов Профсоюза по вопросам охраны труда, разработки профсоюзными комитетами совместно с представите-

лями работодателя раздела коллективного договора «Охрана и безопасность труда работников», контроля за обеспечением работодателями безопасных условий в организациях, внедрения и использования системы управления охраной труда в организациях, а также участия первичных профсоюзных организаций в проведении специальной оценки условий труда в учреждениях бюджетной сферы.

В дополнение к уже подтвердившим свое право на практике системам областная организация Профсоюза продолжит работу по взаимодействию с социальными партнерами (работодателями, с федеральными и областными органами государственной исполнительной власти и муниципалитетами) в осуществлении мероприятий по продвижению основных принципов концепции «нулевого травматизма» у работодателей как одного из важных составляющих эффективной работы системы управления охраной труда в организации.

Необходимо отметить, что организации Новгородской области, в их числе учреждения государственной системы социального обслуживания, труда и занятости населения, в которых первичные профсоюзные организации состоят на профсоюзном обслуживании в Новгородской областной организации Профсоюза (это 38 учреждений), активно приступили к работе по внедрению основных принципов концепции «нулевого травматизма» у работодателей и тесно сотрудничают в ее реализации с Минтруда России.

Среди проблемных вопросов по охране труда, над решением которых продолжает работать Новгородская областная организация Профсоюза, остаются вопросы обеспечения достойных условий труда работников противопожарной службы области.

Решение вопроса по значительному укреплению социально-трудовой защищенности пожарных областной противопожарной службы Новгородская областная организация

Профсоюза связывает с разработкой и принятием новых законодательных норм по обеспечению дополнительных гарантий и социально-трудовых льгот пожарным, которые в порядке законодательной инициативы планирует внести Новгородская областная федерация профсоюзов в текущем году на рассмотрение депутатов Новгородской областной Думы отдельным областным законом как изменения в областной закон от 11.01.2005 № 384-ОЗ «О пожарной безопасности». В состав комиссии Новгородской областной федерации профсоюзов по разработке проекта нового областного закона от Новгородской областной организации Профсоюза включен Сергей Владимирович Третьяк – заместитель председателя Новгородской областной организации Профсоюза.

В рамках исполнения указанных выше Программы действий Профсоюза на 2015–2020 годы и областного закона от 30.04.2013 № 244-ОЗ «О социальном партнерстве в сфере труда в Новгородской области» Новгородская областная организация Профсоюза целенаправленно проводила в 2018 году и продолжает сегодня работу по совершенствованию практики заключения коллективных договоров и соглашений отраслевого регионального и территориального уровней.

В течение 2018 года было заключено 38 коллективных договоров, что составило 35,5 процента от общего количества всех коллективных договоров, действующих в организациях, входящих в областную организацию Профсоюза. В целом в текущем году количество действующих коллективных договоров увеличилось на 4. Если в 2017 году было 103 коллективных договора, то в 2018 году действовало 107, предусматривающих взаимные обязательства сторон социального партнерства по вопросам социально-трудовых отношений.

Количество действующих соглашений уменьшилось на одно по сравнению с 2017 годом и составляет 7 соглашений, из них 6 заключены на региональном уровне и 1 – на терри-

ториальном уровне социального партнерства в сфере труда. Из-за отсутствия первичных профсоюзных организаций в системе Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Новгородской области (несмотря на их обещания активизировать работу по созданию профсоюзных организаций в отрасли) не удалось заключить на новый срок отраслевое соглашение по сотрудникам и работникам, работающим в исправительных учреждениях Новгородской области.

В 2018 году Новгородская областная организация Профсоюза заключила одно отраслевое соглашение регионального уровня – с Управлением МВД России по Новгородской области на 2018–2020 годы, а также дополнительное соглашение с Министерством труда и социальной защиты населения Новгородской области к отраслевому соглашению – с Департаментом труда и социальной защиты населения Новгородской области на 2016–2018 годы.

В январе – июне 2019 года Новгородской областной организацией Профсоюза заключены отраслевые соглашения с Управлением Федеральной налоговой службы по Новгородской области на 2019–2021 годы и с Министерством труда и социальной защиты населения Новгородской области на 2019–2021 годы и дополнительное соглашение к отраслевому соглашению – с Управлением Министерства внутренних дел Российской Федерации по Новгородской области на 2018–2020 годы.

В 2018 году Новгородская областная организация Профсоюза активно участвовала в областном смотре-конкурсе среди учреждений и организаций Новгородской области, проводимом Новгородской областной федерацией профсоюзов. Из шести участников смотра-конкурса, принявших участие в конкурсе в группе бюджетных учреждений Новгородской области, две первичные профсоюзные организации представили Профсоюз.

Следует отметить, что первичная профсоюзная организация Администрации Шимского муниципального района Новгородской области заняла третье, почетное место в конкурсе с вручением ей денежной премии в размере 5000 рублей.

Профсоюзные организации нашего отраслевого Профсоюза продолжат участвовать в этом областном конкурсе и в 2019 году.

Совместно с другими отраслевыми профсоюзными организациями области Новгородская областная организация Профсоюза приняла участие в работе Новгородской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Основные вопросы, которые рассмотрела комиссия в 2018 году и январе – июне 2019 года, связаны: с реализацией регионального трехстороннего соглашения между Объединением профсоюзных организаций «Новгородская областная федерация профсоюзов», Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Новгородской области» и Правительством Новгородской области на 2015–2017 годы, продленного на 2018–2020 годы и регионального трехстороннего соглашения между указанными выше сторонами о размере минимальной заработной платы в Новгородской области на 2015–2017 годы, продленного на 2018–2020 годы; с выполнением майских Указов Президента Российской Федерации В.В. Путина по заработной плате работников бюджетной сферы; с осуществлением мероприятий по проведению специальной оценки условий труда и сокращению производственного травматизма в организациях Новгородской области.

Новгородская областная организация Профсоюза ставит своей главной целью в 2019 году по социальному партнерству в сфере труда – добиться заключения коллективных договоров во всех организациях и учреждениях, входящих в

областную организацию Профсоюза. Только через социальное партнерство в сфере труда, через коллективные договоры организаций и отраслевые федеральные и областные соглашения, региональные соглашения, можно в полной мере обеспечить защиту социально-трудовых прав и иных законных интересов членов нашего Профсоюза.

ИНФОРМАЦИЯ О ВЫПОЛНЕНИИ ПЛАНА СОВМЕСТНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА И УПРАВЛЕНИЯ ГИБДД ГУ МВД РОССИИ ПО НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ДОРОЖНО-ТРАНСПОРТНОГО ТРАВМАТИЗМА

В 2018 году произошло три несчастных случая с социальными работниками, использующими в своей работе личный транспорт (мопед), один из несчастных случаев – со смертельным исходом. Нижегородская областная организация Профсоюза и Управление ГИБДД ГУ МВД России по Нижегородской области разработали и утвердили План совместных мероприятий с целью снижения уровня дорожно-транспортного травматизма на территории Нижегородской области среди представителей социальных работников по Нижегородской области в 2019 году (далее – План).

Во исполнение Плана в период с 11 по 18 июля 2019 года проведены совместные мероприятия с социальными работниками и работниками центров социального обслуживания населения и ОГИБДД отделов МВД России по Нижегородской области по профилактике дорожно-транспортного травматизма в десяти организациях.

В ходе осуществления мероприятий проведены осмотры технического состояния транспортных средств и профилак-

тические беседы на тему соблюдения гражданами законодательства и нормативных правовых актов Российской Федерации, правил, стандартов и технических норм по вопросам обеспечения безопасности дорожного движения.

Проведение мероприятий по предупреждению дорожно-транспортных происшествий и снижению тяжести их последствий в целях охраны жизни и здоровья, областной комитет планирует проводить регулярно.

Формат 60x90/16, тираж 2091 экз.

Объем 17 печ. л.

ООО «Экспо-Медиа-Пресс»

115342, Москва, ул. Лобанова, 8. Тел.: (495) 679-69-84