

СОВРЕМЕННЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА



БЕЗОПАСНОСТЬ
НОРМИРОВАНИЕ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ

МОНОГРАФИЯ

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ПЕРСПЕКТИВНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
им. ЛОМОНОСОВА

СОВРЕМЕННЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА:

БЕЗОПАСНОСТЬ, НОРМИРОВАНИЕ,
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ

МОНОГРАФИЯ



САНКТ-ПЕТЕРБУРГ
2023

УДК 331
ББК 65.246
С56

Современные условия труда: безопасность, нормирование, производительность: монография / под общ.ред. научного совета МИПИ им. Ломоносова. – СПб.: МИПИ им. Ломоносова, 2023. – 84 с.

ISBN 978-5-00234-012-5

DOI 10.58351/M231016.2023.70.38.001

<https://disk.yandex.ru/d/-JoKb9ygCc5HXQ>

Рецензенты:

Павлов Л.А., к.т.н., профессор, руководитель направления «Безопасность жизнедеятельности», генеральный директор МИПИ им. Ломоносова
Илюшин В.А., к.ю.н., специалист в области права, независимый эксперт в области трудового права

Информация об авторах:

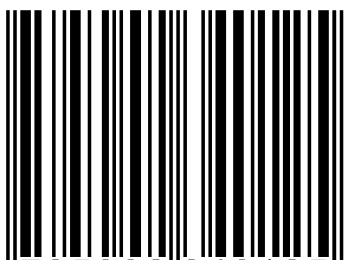
Павлова А.Н. (глава 1, 2, 5); *Егорова И.И.* (глава 3, 4); *Уколова Э.Г.* (глава 6); *Голикова Е.П.* (глава 7); *Логинов С.Н.*, *Пачурин Г.В.* (глава 8); *Сошина Н.Л.*, *Дмитриева Е.Л.* (глава 9); *Кругляк Л.И.*, *Бокарев Н.А.*, *Русанова Н.А.* (глава 10); *Куликов В.В.*, *Гущина Н.В.* (глава 11); *Удалов Д.Э.* (глава 12); *Сытник Д.Е.* (глава 13)

Информация об издании предоставлена в систему eLibrary.ru по договору 949-12/2022К

Электронная версия опубликована и находится в свободном доступе на сайте: www.spbipi.ru

В монографии исследуются современные условия труда в части безопасности, нормирования и производительности с позиций мультидисциплинарного подхода к анализу. Условия труда рассматриваются с позиций технических, правовых, экономических, психологических и педагогических наук. Адресовано специалистам и руководителям в области охраны труда, студентам и аспирантам, обучающимся по направлению "Техносферная безопасность".

ISBN 978-5-00234-012-5



9 785002 340125 >

ISBN 978-5-00234-012-5

Коллективная монография

Подписано к изданию с оригинал-макета 16.10.2023.

Формат 60x84/8. Гарнитура Time New Roman.

Усл.печ.л.4,3. Объем данных 12Мб. Тираж 500 экз.

Международный институт

перспективных исследований им. Ломоносова

197348, Санкт-Петербург, Коломяжский пр.,

Бизнес-центр Норд-Хауз, info@spbipi.ru

©МИПИ им. Ломоносова, 2023

©Коллектив авторов, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
РАЗДЕЛ 1 СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОСНОВА УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ	7
Глава 1 Место специальной оценки труда в государственной системе охраны труда.....	8
Глава 2 Анализ правовых аспектов проведения специальной оценки условий труда в Российской Федерации.....	14
Глава 3 Правовые проблемы организации и проведения специальной оценки условий труда на предприятии и пути их решения.....	22
Глава 4 Обеспечение соблюдения прав работников при проведении специальной оценки условий труда.....	31
Глава 5 Сравнительный анализ процедуры специальной оценки условий труда, введённой вместо аттестации рабочих мест.....	41
Глава 6 Анализ особенностей проведения специальной оценки условий труда в различных сферах профессиональной деятельности.....	52
РАЗДЕЛ 2 ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ И ЗАЩИТЫ ЗДОРОВЬЯ ГРАЖДАН	57
Глава 7 Основные направления предупреждения рисков на опасных производственных объектах.....	58

Глава 8	
Анализ опасных и вредных производственных факторов на очистных сооружениях ООО «Лукойл-Нижегороднефтеоргсинтез»	60
Глава 9	
Роль прогнозирования последствий аварий при транспортировке опасных грузов в управлении безопасностью в ЧС.	62
Глава 10	
Экономические аспекты мер по охране труда и технике безопасности в транспортной компании.	66
Глава 11	
Формирование профессиональной компетентности специалиста по охране труда.	69
РАЗДЕЛ 3	
ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ.	74
Глава 12	
Правовое регулирование трудовых отношений в сфере образования.	75
Глава 13	
Юридические особенности организации дистанционного труда в России.	79
СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ.	84

ВВЕДЕНИЕ

Основными принципами обеспечения безопасности труда являются: предупреждение и профилактика опасностей, и минимизация повреждения здоровья граждан.

Принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий. Принцип минимизации повреждения здоровья граждан означает, что работодателем должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации или ликвидации последствий профессиональных рисков.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей.

Государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности [1].

Регулирование специальной оценки условий труда осуществляется Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О специальной оценке условий труда», а также другими нормативными правовыми актами.

Важнейшее место в системе охраны труда принадлежит механизмам контроля условий, в которых протекает трудовая деятельность работников любого предприятия, вне зависимости от сферы деятельности, формы собственности, организационно-правовой формы, объемов производства [2].

Первый раздел монографии посвящен актуальным вопросам специальной оценки условий труда. Специальная оценка условий труда рассматривается как единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Данное исследование направлено на разрешение противоречия между значимостью эффективной системы охраны труда как основы формирования государственной политики в сфере трудовых отношений и отсутствием качественного и эффективного работающего механизма оценки условий труда с точки зрения определения их соответствия существующим требованиям и нормативам. Для устранения недостатков, ликвидации соответствующих пробелов нормативно-правового обеспечения специальной оценки условий труда, возможностей и направлений ее использования в различных сферах профессиональной деятельности необходим теоретический анализ правового статуса данного инструмента, его места в общей системе охраны труда, государственном регулировании трудовых правоотношений. В разделе показано, что обеспечение надлежащих условий труда является не только одним из важнейших направлений деятельности, обязанностью любого работодателя, но и средством повышения эффективности труда, производительности сотрудников, сохранения их здоровья, снижения производственного травматизма, что, по большому счету, одновременно выступает закономерным элементом сохранения здоровья нации, важнейшим параметров уровня и качества жизни населения.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников. Во втором разделе «Основные подходы к формированию системы безопасности труда на предприятии и защиты здоровья граждан» представлены исследования, которые позволяют оценить разноплановость подходов к реализации обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий труда

работников. При обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков. В разделе приведены направления по предупреждению и прогнозированию техноферного риска аварий на опасных производственных объектах. Выявление опасностей осуществляется путем обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками. В разделе представлен анализ условий труда, с точки зрения возможности появления опасных факторов, выделения вредных производственных веществ в организации ООО «Лукойл-Нижегороднефтеоргсинтез». Минимизация рисков на рабочих местах тесно связана с прогнозированием последствий. В разделе представлены результаты прогнозирования последствий условной химической аварии при перевозке автотранспортом опасных грузов на примере наиболее распространенных АХОВ (аммиака, хлора и соляной кислоты), приведено сопоставление возможных последствий и угроз для населения, подчеркнута роль прогнозирования в принятии эффективных управленческих решений по обеспечению безопасности населения в чрезвычайной ситуации. Еще одним важным направлением в разделе являются экономические аспекты охраны труда и техники безопасности. К сожалению, при всех проводимых мероприятиях по охране труда, имеют место несчастные случаи, негативно влияющие на экономическую безопасность компании. Важнейшим элементом системы безопасности труда на предприятии и защиты здоровья граждан является подготовка специалистов в области охраны труда. В разделе рассматривается внедрение практико-ориентированного подхода в процессе подготовки специалиста по охране труда, в основе которого лежит наличие компетентного профессорско-преподавательского состава.

В третий раздел монографии «Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников» включено два исследования. Первое посвящено анализу правового регулирования трудовых отношений в конкретной сфере деятельности, на примере сферы образования. Представлена классификация нормативно-правовых актов, регулирующих порядок осуществления и реализации трудовых прав участниками образовательных отношений. Показан комплексный характер правового регулирования образовательной деятельности. Второе исследование посвящено актуальной в современное время тенденции – организации дистанционного труда. Полномасштабное развитие цифровых технологий создало предпосылки возникновения новой формы занятости – дистанционного труда, что в условиях значительного распространения привело к необходимости правового регулирования данной сферы. Проводится анализ, вступивших в силу изменений в трудовом законодательстве, а также выявляются нерешенные проблемы правового регулирования дистанционного труда.

Таким образом, в монографии исследуются современные условия труда в части безопасности, нормирования и производительности с позиций мультидисциплинарного подхода к анализу. Условия труда рассматриваются с позиций технических, правовых, экономических, психологических и педагогических наук. Адресовано специалистам и руководителям в области охраны труда, студентам и аспирантам, обучающимся по направлению "Техноферная безопасности».

-
1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023).
 2. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. От 24.07.2023) «О специальной оценки условий труда» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023).

**СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА
УСЛОВИЙ ТРУДА
КАК СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ
ОСНОВА УЛУЧШЕНИЯ
УСЛОВИЙ ТРУДА
РАБОТНИКОВ
ОРГАНИЗАЦИИ**



Глава 1. МЕСТО СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ТРУДА В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИСТЕМЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Павлова А.Н.

В структуре современной системы организации управления охраной труда выделяются различные компоненты. Одним из важнейших понятий организации трудового процесса и правового регулирования охраны труда выступает определение производственной деятельности, под которой, согласно статье 209 Трудового кодекса Российской Федерации понимается

«совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг» [1]. Одним из ведущих требований к организации производственной деятельности является обеспечение ее безопасности. Согласно принципам, заложенным в статье 212 ТК РФ, обязанностью работодателя является обеспечение условий для проведения специальной оценки условий труда [1].

В соответствии с определением, представленным в статье 3

Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», специальная оценка условий труда характеризуется как единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников [2].

Сущностью специальной оценки условий труда является изыскания производственной деятельности. Понятие изысканий встречается в нормах земельного, градостроительного и прочих смежных отраслях права. Таким образом, правовой институт «изысканий» выступает в качестве базового межотраслевого института права, отражающего сложившийся обычай технического оборота. На основе закономерностей изысканий проводится обычно исследование факторов природной или техногенной среды. Дополнительной функцией при проведении изысканий выступает оценка риска наступления вероятных техносферных событий (несчастного случая, аварии, катастрофы и т. п.) [3].

Таким образом, с полным правом можно отметить, что проведение специальной оценки условий труда представляет собой изыскание производственной деятельности, проводимое в целях оценки негативного влияния производственных факторов на здоровье сотрудников и производительность их труда, а также определения потенциального риска наступления несчастных случаев и катастроф. В соответствии с тем, что сам институт специальной оценки условий труда (СОУТ) функционирует только с 1 января 2014 года, его можно считать одним из самых молодых элементов современной системы охраны труда. Порядок и особенности проведения СОУТ были разработаны в очень короткий срок для исполнения Поручения российского Президента, связанного с организацией замещения рабочих мест, характеризующихся вредными и опасными условиями труда, а также возникшей необходимостью модернизации существовавшей на протяжении длительного времени аттестации рабочих мест. После того, как

изменением законодательства был введен новый подход к оценке условий труда, изменился и порядок начисления и назначения льготных пенсий.

Ранее, в соответствии с предусмотренным порядком аттестации, предусматривалось формирование списков сотрудников, которые должны чаще проходить медицинские осмотры, получать спецодежду или молоко, получать материальные компенсации. Главным недостатком механизма аттестации рабочих мест, кроме его организационного несовершенства, было отсутствие экономической заинтересованности работодателя: с 1 сентября 2008 года до весны 2013 года аттестация рабочих мест была проведена только в 110 тыс. организаций, что составило всего лишь 2% от общего количества хозяйствующих субъектов. Этот факт стал главной причиной устранения аттестации рабочих мест [2].

Проведение специальной оценки условий труда основано на нормах названного федерального закона. СОУТ (специальная оценка условий труда) проводится сотрудниками независимой специализированной организацией, приглашенной работодателем. В процессе ее деятельности проводится анализ состояния условий труда на заранее определенных рабочих местах для выявления на них опасных и вредных производственных факторов, мониторинга эффективности применения средств индивидуальной и коллективной защиты, оценки уровня воздействия на работника факторов и определения степени отклонения от установленных нормативов.

В соответствии с данными статистики, в сроки до марта 2015 года СОУТ подверглись более 1 млн. рабочих мест (производство – 30 %, сфера услуг – 43,8 %, прочие виды деятельности – 26,2 %). Мониторинг, проведенный Департаментом условий и охраны труда Минтруда России и ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, охватил 74 субъекта РФ в основных Федеральных округах. При АРМ аттестации подлежали все рабочие места, за исключением сотрудников, занятых за компьютерами менее 50 % рабочего времени. Это свидетельствует о более эффективной организации специальной оценки условий труда по сравнению с аттестацией [2].

Специальная оценка условий труда направлена на изучение условий труда на рабочем месте сотрудников, их подтверждение требований, установленных в законодательстве. При разработке законодательства о специальной оценке условий труда предполагалось, что новая процедура должна качественным образом изменить систему оценки условий труда, минимизировать или полностью исключить существующие риски при выполнении производственных обязанностей, качественным образом повлиять на совершенствование системы охраны труда в рамках конкретного предприятия и определенных условий профессиональной деятельности. На основе этого определяются основные цели проведения специальной оценки условий труда. Рассматривая механизм и правовые основы проведения специальной оценки условий труда, А.В. Анохин, Г.С. Иванов определяют целевое назначение специальной оценки условий труда как совокупность следующих параметров:

1. Сохранение здоровья сотрудников при выполнении ими профессиональных обязанностей. Основной целью государственной социальной политики в сфере охраны труда является закрепление обязанностей работодателя к стимулированию безопасной трудовой деятельности на предприятии.

2. Разработка и реализация мероприятий, которые направлены на совершенствование условий труда работников. При выявлении в процессе оценки условий труда вредных и опасных профессиональных факторов работодатель в течение определенного времени обязан устранить или максимально снизить их

воздействие на сотрудников в процессе выполнения ими профессиональных обязанностей для того, чтоб обезопасить их. Средства снижения рисков будут обозначены в рекомендациях, которые специалисты организации, проводящей специальную оценку условий труда, готовят по итогам проведения оценки.

3. Обоснование величины и структуры расходов на реализацию мероприятий, связанных с модернизацией условий труда. Несмотря на усиленное внимание, которое обращает Правительство РФ и контролирующие организации необходимости обеспечения условий охраны и безопасности профессиональной деятельности, данную статью расходов предприятия по-прежнему пытаются минимизировать. В случае выявленных нарушений работодатель обязан устранить их в минимально короткие сроки, часть стоимости соответствующих мероприятий могут быть возмещены за счет средств ФСС,

4. Определение величины скидок (надбавок) к страховому тарифу по обязательному страхованию от несчастных случаев и профзаболеваний. По итогам проведения специальной оценки условий труда могут быть компенсированы издержки, связанные с проведением спецоценки на основании снижения страхового тарифа или предоставления определенной скидки. По результатам данных результатов исследования определяются право на скидки и ее величина.

5. Установление размера дополнительного тарифа страхового взноса в Пенсионный страховой фонд. В соответствии с законодательством РФ дополнительный тариф применяется к рабочим местам, которые входят в Списки №1 и №2 на льготное пенсионное обеспечение. В случае, если специальная оценка условий труда не проводится работодателем, то он обязан уплачивать дополнительный тариф [2].

6. Проведение периодических и предварительных медицинских осмотров. При необходимости назначаются медицинские осмотры. В документах о проведении специальной оценки условий труда даются ссылки на Приказ №302н Минздравсоцразвития, в котором имеется информация о порядке и особенностей проведения медосмотров, их периодичности и видах медицинских обследований [4].

7. Определение сотрудников гарантиям и льготы, на которые по результатам специальной оценки условий труда, они имеют право рассчитывать. В случае если по результатам вредных условий труда работникам положены льготы и компенсации по результатам специальной оценки условий труда. В зависимости класса условий труда могут быть назначены следующие льготы и гарантии:

- дополнительный отпуск;
- сокращенная рабочая неделя для ряда сотрудников;
- надбавки к заработной плате.

8. Внедрения средств индивидуальной защиты (СИЗ). В процессе специальной оценки условий труда оценивается эффективность СИЗ и степень их использования. В случае, если средства индивидуальной защиты использовались неэффективно или не были внесены, тогда как согласно типовым норм должны использоваться, эксперты обозначат данные средства индивидуальных защит.

9. Решение трудовых споров, вызванных на основе соблюдения или несоблюдения условий профессиональной деятельности. Для осуществления решения разногласий между работниками и работодателям по тем или иным вопросам охраны труда важно обладать заключением независимой экспертной организации – документами, полученными в процессе проведенного СОУТ. Они являются неким дополнительным соглашением к трудовым отношениям, где работник и работодатель достигают согласия в вопросах охраны труда.

10. Сокращение рисков, связанных с несчастными случаями, рисками профессиональных заболеваний и прочих инцидентов [3].

Таким образом, с учетом сказанного понятно, что основной целью проведения специальной оценки условий труда является проведение работы по определению условий труда в профессиональной деятельности сотрудников анализируемого предприятия. В соответствии с этим будет определена каждая из названных целей в течение короткого промежутка времени.

В соответствии с перечисленными целями специальной оценки условий труда определяется решение следующих задач:

- 1) разработка и реализация мероприятий, связанных с улучшением условий труда сотрудников предприятия;
- 2) информирование персонала об основных условиях труда на рабочем месте в соответствии с особенностями профессиональных обязанностей, существующими рисками повреждения, существующих мерах по защите от влияния опасных или вредных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;
- 3) обеспечение персонала средствами индивидуальной защиты, специальной обуви и одежды, оснащения отдельных рабочих мест средствами коллективной защиты;
- 4) осуществление контроля и надзора в сфере состояния условий труда;
- 5) организации в тех или иных ситуациях, предусматривающих предварительных (при поступлении на работу) или периодических медицинских условий медицинских осмотров работников предприятия;
- 6) установление гарантий и компенсаций, предусмотренных в Трудовом кодексе РФ;
- 7) изменение тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд РФ и страховых тарифов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 8) организация и подготовка статистической отчетности об основных условиях труда на рабочих местах;
- 9) решение проблем выявленных профессиональных заболеваний и несчастных случаях;
- 10) рассмотрение и урегулирование различных разногласий, которые связаны с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями;
- 11) оценка и определение уровня профессионального риска [3].

Целью оценки рисков в охране труда выступает оказание помощи работодателю в разработке и принятии эффективных мер, необходимых для обеспечения безопасности и здоровья сотрудников. Под указанными мерами понимается:

- предотвращение профессионального риска;
- информирование работников;
- обучение работников;
- обеспечение необходимых организационных аспектов [5].

С учетом того, что в названных мерах присутствуют сотрудники, понятно, что для успешно функционирующей системы оценки профессиональных рисков

необходимо участие работников, которые должны быть проинформированы как о существовании профессиональных рисков, так и о способах их устранения или уменьшения. Персонал обязан проходить специальное обучение по охране труда. Каждый сотрудник должен знать не только то, как управлять вверенными ему механизмами, но и как делать это безопасно. В соответствии с этим уровень профессионального риска характеризуется рядом параметров:

- вероятность (частота для данной профессиональной группы работающих за определенный период времени) наступления страховых случаев, приводящих к утрате заработков из-за несчастных случаев на производстве;
- виды (нозология) и продолжительность повреждения здоровья (утраты трудоспособности);
- набор компенсационных выплат, медицинских и реабилитационных услуг, требующихся для конкретной профессиональной группы работающих [46, с. 39].

На основании положений, определенных Федеральным законом РФ от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» определяются права и обязанности работодателя и работников.

В частности, согласно принципам, обозначенным в законодательстве, работодатель обладает следующими правами:

- 1) требовать от организации, которая проводит специальную оценку условий труда, четкого и ясного обоснования результатов проведения оценки;
- 2) в случаях, установленных названным Федеральным законом, проводит внеплановую специальную оценку условий труда;
- 3) требовать соответствию требований, установленных законодательством, к организациям, проводящих СОУТ;
- 4) обжаловать действия и результаты проведения оценки условий труда в случае некачественной работы и подозрения некачественной оценки [2].

Одновременно работодатели обязаны:

- проводить специальную оценку условий труда как по плану, так и в случае проведения внеплановой проверки, предоставление соответствующих документов, информацией, востребованных организацией;
- предоставить организации, которая проводит специальную оценку условий труда, сведения и условия труда и разъяснения по востребованным вопросам;
- не предпринимать преднамеренных действий, которые направлены на сужение ряда вопросов, подлежащих выяснению в процессе проведения СОУТ, и подлежащих на ее результаты;
- ознакомить в письменной форме каждого из работников с итогами проведения специальной оценки условий труда;
- в случае необходимости дать сотрудникам соответствующие разъяснения относительно результатов оценки условий труда;
- реализовать при необходимости предписанные мероприятия, связанные с совершенствованием условий труда сотрудников по итогам проведения СОУТ[6].

Определенными правами по результатам проведения специальной оценки условий труда обладают и работники, которые имеют право:

- принимать непосредственное участие, присутствуя в процессе проведения специальной оценки условий труда;

– обращаться за сведениями и разъяснениями к администрации предприятия, а также сотрудникам организации, занимающейся вопросами и организацией специальной оценки условий труда;

– на обжалование результатов проведения СОУТ на конкретном рабочем месте в соответствии с принципом, обозначенным в статье 26 названного Федерального закона [6].

Таким образом, с 1 января 2014 года федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Закон № 426-ФЗ) введено требование обязательного проведения оценки условий труда [2]. Она представляет собой единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Основной целью проведения специальной оценки условий труда является обеспечение права сотрудников на условия труда, соответствующие требованиям гигиены.

-
1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 26 декабря 2001 г.
 2. О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ // [Электронный ресурс] Дата обновления: 03.07.2016.
 3. Анохин А. В., Иванов Г. С. Специальная оценка условий труда (СОУТ) как социально-экономическая основа улучшения условий труда работников: монография. – М., Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 208с.
 4. 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: Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н.
 5. Данилова В.Е. Специальная оценка условий труда: законодательство и практические аспекты // Справочник специалиста по охране труда. – 2016. – №9. – С. 45 – 48.
 6. Ольшевский В. А. Специальная оценка условий труда как вид изысканий производственной деятельности // Молодой ученый. – 2014. – №21. – С. 192-194.
 7. Павлова А.Н. Место специальной оценки труда в государственной системе охраны труда // Аспекты устойчивого развития науки в современных условиях: сборник статей международной научной конференции (Кировск, Январь 2023) – СПб.: МИПИ им. Ломоносова, 2023.

Глава 2. АНАЛИЗ ПРАВОВЫХ АСПЕКТОВ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА В РОССИИ

Павлова А.Н.

Для оформления эффективной системы проведения и управления специальной оценкой условий труда должна быть сформирована четкая и отвечающая современным требованиям нормативно-правовая основа. Основными документами, регулирующими порядок проведения специальной оценки условий труда, являются ряд нормативных правовых актов государства.

Трудовой кодекс РФ. В рамках Трудового кодекса РФ специальной оценке условий труда уделено лишь несколько строчек, которые были дополнительно внесены после принятия соответствующего Федерального закона, и определили этап перехода от использования аттестации рабочих мест к проведению специальной оценки условий труда [1].

Основным нормативно-правовым актом, определяющим особенности, содержание, специфику процедуры, ее этапы и алгоритм проведения и оформления результатов, является специально разработанный закон об оценке условий труда от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ, который детально рассматривает основные вопросы, касающиеся специальной оценки условий труда. В соответствии с планированием системы государственного управления в сфере охраны труда – в планах Правительства разработка и принятие отдельных законов о гигиене труда и безопасности, а также возможности разработки и принятия региональных законов в обозначенной сфере [2].

Согласно анализу, проведенному экспертами, положения федерального закона 426-ФЗ настолько детально и полно регламентируют процедуру ее проведения, что в Методике, специально утвержденной соответствующим приказом Министерства труда от 24 января 2014 г. № 33н, основные положения текста фактически повторяют в своем содержании текст закона [3]. Самое важное содержится в приложениях к Методике: Классификатор вредных и/или опасных производственных факторов, нормативах условий труда, на основании которого осуществляется присвоение классов, форма отчета о проведенной специальной оценке условий труда, согласно которым присваиваются классы, инструкция по применению. Кроме этой методики Министерство труда дополнительно выпустило Методику оценки СИЗ от 05.12.2014 № 976н и отдельные методики, учитывающие алгоритм и специфику проведения СОУТ для отдельных категорий рабочих мест [4].

В соответствии с действующими нормами управление системой трудовых правоотношений, как в целом охраной труда, так и специальной оценкой, в настоящее время стремятся объединить в рамках полномочий одного ведомства: Министерства труда и социальной защиты. В настоящее время совокупность полномочий в сфере проведения специальной оценки условий труда передана Министерству труда и социальной защиты в рамках разработки методики ее проведения и организации, в том числе, с учетом особенностей различных профессий. Также в компетенцию Минтруда входит регистрация фирм и экспертов, занимающихся СОУТ, ведение баз данных по рабочим местам и условиям на них. Таким образом, в соответствии с тем, что Министерство труда и социальной защиты является органом государственной власти, призванным регулировать как систему трудовых отношений в целом, так и методику проведения специальной системы охраны труда в частности, а также регистрировать фирмы и экспертов, проводящих специальную оценку [5].

Федеральная служба по труду и занятости – Роструд – занимается контролем работодателей и оценщиков, занимается взысканием с них штрафов в судебном порядке. В соответствии с трудовым законодательством и законодательством о специальной оценке условий труда за отсутствие последней несут ответственность работодатели. За проведение некачественной оценки условий труда – организации-оценщики. Процедурой, которая при необходимости может подтвердить или опровергнуть выводы экспертов, – является государственная экспертиза условий труда. Таким образом, отсутствие специальной оценки или ее некачественное проведение выступает причиной наложения ответственности. И в зависимости от того, по чьей вине допущено данное правонарушение, определяется субъект ответственности. Тем самым формируется механизм государственного контроля за обязательностью специальной оценки условий труда и ее качественным проведением [5].

Подразделение Министерства экономического развития – Росаккредитация – занимается аккредитацией оценочных лабораторий, формируя на основе сведений о них отдельный реестр и контролируя их деятельность. Оценочные лаборатории выступают одним из важнейших элементов качественной оценки условий труда, так как именно благодаря их оборудованию и экспертам возможно проведение оценки многочисленных вредных и опасных факторов, которые, в зависимости от вида профессиональной деятельности, могут оказывать влияние на сотрудника.

Отвечающий за предупреждение профессиональных заболеваний Роспотребнадзор, ранее выступал в качестве ключевого разработчика нормативов условий труда. В настоящее время существует фактически два таких нормативных сборника: один из них рассчитан на определение оптимальных значений, предотвращающих профессиональную заболеваемость, а другие – на определение предельных значений, которые были бы обеспечены за счет компенсаций из бюджетов государства и предприятий. Выступать как субъект проверки качества специальной оценки условий труда Роспотребнадзор не может [5].

В качестве участников специальной оценки условий труда названный федеральный закон определяет следующих субъектов:

- предприятие-работодатель;
- фирма-оценщик;
- работники [6].

Каждый из субъектов характеризуется определенным объемом прав и обязанностей, совокупность которых обобщены в рамках таблицы 1.

Определяя особенности правового статуса сотрудника, законодатель тем самым формирует механизм взаимодействия между ними с тем, чтобы права и обязанности оценщиков, работодателей и самих сотрудников позволили, с одной стороны, качественным образом оценить существующие на рабочем месте условия, а с другой стороны – не позволить ущемить права работников, качественным образом обозначая все вредные и опасные условия и факторы труда, которые могут оказать на них влияние в процессе выполнения профессиональных обязанностей. Тем самым государство гарантирует обеспечение права на труд в определенных условиях и защиту сотрудников как субъектов трудовых отношений. Но в соответствии с данными представленной таблицы понятно, что правовой статус сотрудников, в интересах которых, собственно, проводится специальная оценка условий труда, характеризуется минимальным, по сравнению с другими субъектами, набором прав и обязанностей. Это выступает одним из желаемых направлений совершенствования закона, на которое указывают специалисты [6].

Таблица 1 – Правовой статус субъектов СОУТ

Параметр	Работодатель	Оценщик	Работник
1. Предъявляемые требования	Обязан провести СОУТ в соответствии с перечнем рабочих мест и оплатить соответствующие виды расходов	Обязан пройти регистрацию в установленном порядке в Министерстве труда и социальной защиты и получить соответствующие сертификаты, пройдя аккредитацию	
2. Права	Может выбрать независимого от него оценщика; увеличить сроки проведения оценки условий труда; дать согласие замену измерений результатами производственного контроля. Обладает правом обжалования действий оценщиков.	Обладает правом выбора испытательной лаборатории, может при необходимости предложить подобную замену; обладает правом обжалования результатов государственной экспертизы условий труда	Обладает правом присутствовать при проведении СОУТ и излагать собственное мнение о действующих вредных и опасных производственных факторах, может обжаловать классы вредности, установленные по результатам проведения оценки условий труда
3. Обязанности	Сформировать комиссию для проведения оценки; по требованию оценщика и в прочих необходимых случаях предоставить необходимые документы и информацию; организовать доступ к рабочим местам; дать ответы на вопросы сотрудников; подписать отчет как результат проведенной оценки, а затем уже при необходимости оспаривать его в Роструде или в судебном порядке; ознакомить сотрудников с новыми условиями труда.	Предъявить сертификаты и аттестаты, подтверждающие профессиональную компетенцию; приостановить проведение оценки или отказаться от нее случае отсутствия необходимых документов или востребованной информации; для измерений использовать аттестованные методы и поверенные приборы; выслушивать пожелания и предложения сотрудников относительно вредных факторов; предоставить отчет по результатам оценки в Роструд в течение 10 дней.	Ознакомиться с классом вредности, т.е. расписаться в том, что ознакомились; оспаривать можно будет уже после этого

Новшеством законодательства о специальной оценке условий труда является содержание в ней классификации условий труда (ст. 14), которая до этого была представлена только в рамках специального руководства для проведения гигиенической оценки условий труда. При этом, несмотря на ее утверждение Главным санитарным врачом РФ, данное Руководство на протяжении всего срока его действия не было зарегистрировано в Минюсте, что выступало основой многочисленных сложностей и противоречий. В настоящее время это основание снято, так как классификация выступает в качестве неотъемлемого элемента федерального законодательства [6].

Критерии и основания проведения классификации условий труда на рабочих местах устанавливаются на основании обозначенной в законе проведения специальной оценки условий труда. Она утверждается федеральным органом исполнительной власти, который осуществляет функции по разработке и реализации государственной политики в сфере трудовых отношений с учетом мнения, высказанного Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений [7].

Несмотря на предшествующие сложности, в результате закон содержит полный перечень опасных и вредных производственных факторов, которые подлежат оценке и/или измерению при проведении специальной оценки условий труда. В их которых выделяются физические, биологические, химические факторы, параметры (факторы) трудового процесса – напряженность и тяжесть труда. Кроме их перечисления в законе содержится детальная характеристика названных факторов. В целом представленный перечень соответствует представленному ранее списку факторов Р 2.2.206–05, кроме небольшого количества позиций [8].

Также впервые в системе оценки условий труда было введено определение и сам институт экспертов, которые занимаются проведением специальной оценки условий труда и определением требований к данному процессу. В этой связи важно определение основных требований, соответствие которым является поводом для прохождения аттестации и получения сертификата, дающего право на работу в системе оценки условий труда. Правовая регламентация в рамках закона института экспертов и определение его статуса выступает средством повышения достоверности и обоснованности результатов специальной оценки условий труда, в том числе, посредством предъявления дополнительных требований к личности и профессиональному уровню претендента на должность эксперта.

В соответствии с положениями закона, Минтруд Российской Федерации отвечает за формирование и ведение реестра организаций, которые проводят специальную оценку условий труда и реестра их экспертов. Совокупность данных сведений подлежит размещению на сайте Министерства, и должна быть доступна любому заинтересованному лицу.

В случае нарушения экспертом или организацией, имеющей право на проведение специальной оценки условий труда, порядка ее проведения, следует административная ответственность. В соответствии с содержанием Кодекса об административных правонарушениях РФ, отдельная статья 22 КоАП определяет пределы независимости экспертов и организаций, проводящих оценку условий труда. Согласно нормам законодательства РФ, организации и эксперты, проводящие оценку условий труда, должны быть не аффилированными лицами по отношению к работодателям, рабочие места которых они оценивают. Кроме того, процедура оценки рабочих мест не может осуществляться контрольными (надзорными) органами, которые исполняют также иные функции, во избежание конфликта интересов [9].

Кроме того, ни должностные лица аккредитованных организаций, ни эксперты

не должны находиться в близком родстве с должностными лицами работодателей, которые несут ответственность за организацию и проведение специальной оценки условий труда. В целях повышения качества работы, объективности оценки и ее достоверности законодательством исключается возможность любой организационно-правовой, финансовой и прочих видов зависимости между юридическим лицом и организацией, выполняющей оценку условий труда. В рамках той же статьи предусмотрена норма, которая позволяет ограничить возможность влияния работодателя на независимую организацию и экспертов в целях воздействия на результаты оценки, в том числе, посредством финансовых методов [9].

Законом четко предусматривается высокая возможность наступления имущественной ответственности организации, занимающейся проведением специальной оценки условий труда как перед организацией-работодателем, так и перед работниками в результате причинения ущерба, одновременно указывая на возможность страхования такой ответственности.

Основой и главной целью проведения специальной оценки условий труда является получение показателей, позволяющих либо говорить о том, что условия труда на определенном рабочем месте являются безопасными, либо выявить и четко обозначить определенный перечень вредных и опасных факторов, влияющих на здоровье работника, а далее дать работодателю предписание устранить их или минимизировать влияние посредством использования определенных средств коллективной или индивидуальной защиты. В этой связи важнейшим этапом специальной оценки условий труда является не только ее непосредственное проведение, но и использование государственными органами управления в сфере труда результатов.

Сфера использования результатов специальной оценки условий труда во многом совпадает с областью применения результатов аттестации рабочих мест, определяемой ранее, однако, по сравнению с прошлыми нормативно-правовыми способами, прописана теперь более четко и структурировано. В соответствии с нормами законодательства, результаты проведения специальной оценки условий труда используются:

- для разработки и реализации совокупности мероприятий, посвященных улучшению и оптимизации условий труда сотрудников;
- для информирования персонала о состоянии условий труда на рабочем месте, существующих рисков, связанных с выполнением ими профессиональных обязанностей, используемых способах защиты их жизни и здоровья от воздействия вредных (опасных) производственных факторов, гарантиях и компенсаций, предусмотренных в этой связи законодательству;
- для обеспечения сотрудников средствами индивидуальной и коллективной защиты, необходимых для ограничения воздействия вредных производственных факторов;
- для формирования системы контрольных мероприятий, определяющих состояние условий труда на рабочем месте;
- для организации, в случаях, предусмотренных законодательством, предварительных или плановых медицинских осмотров отдельных категорий сотрудников;
- для установления, планирования размеров и выплаты сотрудникам гарантий и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации;
- в целях определения величины дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации на основании класса (подкласса) условий труда на рабочих местах;

- для определения величины скидки/надбавки к страховому тарифу по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- в качестве средства обоснования необходимости и определения величины финансирования мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, в том числе, путем использования средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- в рамках формирования статистической отчетности об условиях труда;
- при решении вопроса о наличии связи возникшего у сотрудника заболевания с условиями труда, в которых он работал, влиянии воздействия вредных производственных факторов на возникновение и развитие заболевания;
- в рамках работы, направленной на рассмотрение, урегулирование разногласий, которые связаны с обязанностью работодателя обеспечить безопасные условия труда;
- для определения в установленных законодательством случаях и на основании государственных нормативных требований охраны труда видов санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников, их объема и условий их предоставления;
- в рамках оценки уровня профессиональных рисков и прочих целей [10].

Согласно специфике формирования и качеству современного информационного пространства, вопросам определения его границ и особенностей в рамках закона уделяется значительное внимание. Сведения, полученные в процессе проведения специальной оценки условий труда, востребованы и органами государственной власти, статистическими органами. В рамках организации трудовых правоотношений и системе управления охраной труда, в частности, предполагается организация активного взаимодействия субъектов оценки, различных органов власти и внебюджетных фондов. Законом определяются принципы и условия формирования и функционирования федерального банка данных результатов специальной оценки. В частности, полученные в процессе оценки результаты должны быть переданы в Федеральную государственную информационную систему учета результатов специальной оценки условий труда. Эта обязанность возлагается как на аккредитованную организацию, так и на работодателя [10].

В связи с высокой значимостью результатов специальной оценки, их влиянием на качество и объем социальной защищенности работников, усыновление им различных гарантий и компенсаций, а также в связи с наличием зависимости между состоянием условий труда и объемами отчислений в Пенсионный фонд РФ и в фонд социального страхования РФ, возникает необходимость формирования четкой системы контроля в обозначенной области. В качестве одного из эффективных механизмов такой системы, которая была бы способна контролировать содержание поступивших сведений в автоматическом режиме, выявляя нарушения порядка, установленного законодательством, и сообщая о них в заинтересованные органы власти, является глобальная информационно-аналитическая система. Формирование Федеральной государственной информационной системы учета результатов специальной оценки условий труда осуществляется за счет интеграции двух информационных систем Министерства труда России: аналитической системы «Анализ и контроль работ по охране труда» (АКОТ) и аналитическая система «Профессиональные риски» [11].

Для обеспечения перехода между аттестацией рабочих мест, действовавшей до

реформирования законодательства, и современной системой оценки условий труда, закон в статье 27 предусматривает определенный переходный период и детально регулирует порядок вступления в силу соответствующего законодательства. Например, законом предусмотрено, что организации, которые были аккредитованы для проведения аттестации рабочих мест до истечения сроков аккредитации испытательных центров (лабораторий) могут заниматься проведением специальной оценки условий труда (однако не позднее, чем 31 декабря 2018 года). Аналогичным образом, если в отношении рабочих мест предприятия была проведена аттестация рабочих мест до вступления в силу нового законодательства, в течение следующих пяти лет специальная оценка условий труда может не проводиться (до 31.12.18), за исключением случаев, требующих внеплановой оценки условий труда [12].

Основаниями для проведения внеплановой оценки условий труда являются:

- введение в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- получение соответствующего предписания ГИТ;
- изменение особенностей и содержания технологического процесса;
- изменения состава используемого сырья и применяемых материалов;
- изменения в уровне средств индивидуальной защиты;
- наличие несчастных случаев;
- наличие мотивированного предложения о проведении специальной оценки условий труда от профсоюза [12].

Таким образом, Федеральный закон № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» выступает основой формирования нормативно-правовой основы проведения специальной оценки условий труда. В его содержании предусмотрены особенности, порядок, система взаимодействия субъектов в процессе проведения аттестации, направления и алгоритм оформления ее результатов и их использования. В результате сформированы основные принципы специальной оценки труда как одного из важнейших механизмов обеспечения его безопасности: постулирование наличия потенциальной опасности на любом из имеющихся на предприятии рабочих мест, в соответствии с чем определяется необходимость и значимость идентификации вредных факторов трудового процесса; необходимость достоверности, объективности и полноты проводимых исследований в рамках СОУТ; обозначение компетентности и независимости экспертов и организаций, проводящих специальную оценку условий труда; важность участия сотрудников и профессиональных объединений в проведении специальной оценки условий труда, обеспечение свободы подобного участия.

Разработанная методика специальной оценки условий труда выступает, таким образом, элементом государственного управления в сфере трудовых правоотношений. Ее необходимость определяется важностью установления и обеспечения на уровне государственного регулирования и контроля специальной оценки условий труда, в которых работают сотрудники огромного количества российских предприятий. От того, насколько они соответствуют установленным нормативам, зависит качество и производительность их труда, состояние здоровья, динамика производственного травматизма, а значит, не только эффективность работы отдельного сотрудника или конкретного предприятия, но и здоровье нации, уровень и качество жизни населения, кадровый потенциал государства в целом. Кроме того, соблюдение установленных прав и четкий механизм государственного контроля их соблюдения в любой сфере выступает признаком правового государства, основой которого является соблюдение законов и забота о гражданах.

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 26 декабря 2001 г. //

[Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

2. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» – 2017.

3. О промышленной безопасности опасных производственных объектов: Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

4. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ// [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

5. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения: Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

6. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

7. О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля: Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

8. О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

9. Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: Постановление Правительства РФ от 01.09.2012. № 875// [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

10. Об утверждении перечня рабочих мест, в отношении которых СОУТ проводится с учетом устанавливаемых особенностей: Постановление Правительства РФ № 290 от 14.04.2014 года // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

11. О порядке допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и прекращения деятельности по проведению специальной оценки условий труда, а также формирования и ведения реестра организаций, проводящих специальную оценку условий труда: Постановление Правительства РФ от 30.06.2014 № 599 // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

12. О порядке аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и его аннулирования: Постановление Правительства РФ от 03.07.2014 № 614 // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

13. Павлова А.Н. Анализ правовых аспектов проведения специальной оценки условий труда в Российской Федерации // Перспективы инновационных решений повышения конкурентоспособности отечественной науки: сборник статей всероссийской научной конференции (Сыктывкар, Февраль 2023) – СПб.: МИПИ им. Ломоносова, 2023.

Глава 3. ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Егорова И.И.

Исследование понятие и истории развития специальной оценки условий труда, а также определение и характеристика ее процесса и особенностей организационного и методического обеспечения позволило выделить как положительные, так и отрицательные аспекты ее проведения. При этом, по мнению исследователей вопроса, наличие определенных проблемных моментов негативно сказывается как на результатах оценки труда, так и на системе охраны труда в целом.

В частности, по мнению представителей научного сообщества, методика специальной оценки условий труда искусственно упрощена по сравнению с организационными основами и принципами аттестации рабочих мест. Это привело к тому, что одно и то же рабочее место с абсолютно идентичными условиями труда оценивается с разным результатом [1-4].

Благодаря пробелам в методике СОУТ стало возможно искусственное и намеренное занижение классности труда, что довольно выгодно для работодателя, так как позволит ему экономить финансовые средства, не вкладывая их в разработку и реализацию мероприятий, связанных с совершенствованием условий труда. Благодаря изменению подходов к проведению оценки условий труда, подкрепленному соответствующей нормативной базой, работодатель получил возможность минимизировать вложения в дополнительные выплаты сотрудникам, работающим под влиянием вредных и опасных факторов, практически перекладывая их в полном объеме на государство, которое и компенсирует вред, причиненный здоровью работника [5].

Одновременно одна из самых больших проблем использования специальной оценки условий труда заключается в проблемах с недостаточностью метода идентификации при намеренном искусственном ограничении перечня тех факторов, которые требуют определения классности для условий труда. В результате того, что значительная часть показателей напряженности трудового процесса была исключена из оценочной системы, на практике приводит к тому, что работники лишаются компенсационных и льготных выплат. Так, например, в связи с тем, что из перечня пунктов оценки были удалены пункты, связанные с параметрами освещенности, пострадали учителя, врачи, научные работники и офисные сотрудники. Их здоровье оказалось под угрозой, так как работодатели освобождены от обязательного проведения анализа освещенности и приведения его состояния в соответствие с нормативными показателями. Это неминуемо станет основой экономии и даже злоупотреблений, результат которых проявится в увеличении болезней органов зрения. Введенные ограничения относительно распознавания и оценки вредных биологических факторов, установленные в обновленной методике, принесли реальные последствия для сотрудников, которые по роду профессиональной деятельности занимаются обслуживанием канализационных систем: они потеряли часть своих прав и социальных гарантий, а также компенсационных выплат [6].

Отдельной и довольно серьезной проблемой на пути применения методики СОУТ, стала появившаяся возможность трудовой дискриминации. В результате несовершенства нормативно-правового обеспечения проведения специальной оценки условий труда возник прецедент, заключающийся в том, что сотрудник, вновь

принятый на рабочее место и работавший там ранее, в случае признания его условий труда неудовлетворительными, может быть лишен значительной части льгот и гарантий в результате проведения специальной оценки условий труда. Тогда как работник, принятый на работу до

проведения специальной оценки и выполняющий аналогичные профессиональные обязанности, продолжит получать установленные льготы и гарантии. В результате с точки зрения системы государственного управления охраной труда значительно обостряются проблемы, связанные с правдивостью и репрезентативностью показателей, полученных в результате проведения специальной оценки, так как имеются два автономных информационных потока с разными результатами. При этом результаты исследования индексов производственного контроля будут свидетельствовать о том, что существует гораздо большее количество рабочих мест, условия которых не соответствуют нормативным требованиям, чем это выявляют показатели СОУТ. Согласно предположениям специалистов, занимающихся исследованием проблемы, это разрыв может составлять десять и более раз. В связи с тем, что контроль за результатами проведения специальной оценки условий труда возложен на государственные инспекции труда, которые, из-за отсутствия собственной качественной лабораторной базы, делать это качественно не могут, это может привести к целому ряду социальных и сопутствующих экономических проблем, в том числе:

- ухудшение социальной обеспеченности граждан, занятых в видах профессиональной деятельности, предусматривающей влияние на человека вредных и/или опасных факторов;
- снижение авторитета работодателя, лояльности к нему и доверия корпоративной государственной власти;
- снижение здоровья населения, рост профессиональной заболеваемости и профессионального травматизма, негативное воздействие на уровень и качество жизни населения;
- рост социальной напряженности в обществе;
- сокращение размеров выплат в СФР и рост финансовой нагрузки на бюджет;
- снижение уровня заинтересованности российских работодателей в совершенствовании условий труда, применении соответствующих современных прогрессивных технологий;
- осложнение ситуации в сфере бюджетного планирования и государственного управления [8].

Для разрешения сложившейся ситуации необходимо:

1. Оперативно провести унификацию показателей систем производственного контроля и специальной оценки условий труда относительно используемых методик и процедур, последовательно гармонизируя соответствующие руководящие документы. Наличие подобной коллизии между двумя важными для оценки условий труда и обеспечения безопасности сотрудников процедурами негативно отражается, прежде всего, на правах и гарантиях сотрудников, приводит к возникновению и увеличению случаев конфликта интересов внутри самой системы мониторинга. Для корректировки используемых методик необходимо не только разработать унифицированный подход, но и сделать это на коллегиальной основе с привлечением максимального количества экспертов, специалистов, заинтересованных сторон.

Для разработки и внедрения корректирующих предложений можно использовать производственный и научный, кадровый и технический потенциал центров медицины труда. И проводить такую унификацию необходимо на основе изучения и детального исследования фактического состояния работников отрасли, поскольку реальность свидетельствует о неэффективности подхода, основанного на управлении профессиональными рисками с учетом простого сравнения числовых показателей с государственными нормативами. Для оценки системы профессиональных рисков необходима разработка единой унифицированной методики для проведения оценки профессиональных рисков. Ее структура должна быть представлена двумя основными элементами: риски по отношению к состоянию здоровья сотрудника (гигиена труда) и оценка уровня травмобезопасности (охрана труда). В качестве точки соприкосновения двух направлений оценки будет выступать финансовая составляющая и совокупность унифицированных показателей (индексов, коэффициентов). При этом сами условия оценки труда и российская действительность их использования не отвергает наличия автономных информационных систем по результатам производственного контроля, специальной оценки условий труда. Важно сформировать основу для их соответствия и качественной интеграции впоследствии [7].

2. С точки зрения формирования механизмов реализации нормативно-правовой базы необходимо проведение расширенного заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, с привлечением к обсуждению и принятию решения представителей государственных органов, представителей отраслей, профсоюзов. Важно оценить результаты работы системы оценки труда в течение периода действия закона, обозначить основные проблемы, выделить мероприятия, которые будут способствовать снятию этих проблем и разработать итоговый план эффективных действий, которые будут направлены на повышения уровня качества, эффективности и согласованности системы в целом, позволят повысить качество системы государственного управления охраной труда, снимут возникшее социальное напряжение, будут способствовать соблюдению трудовых прав и гарантий сотрудников.

4. С учетом мнения экспертов, представителей работников и работодателей в различных сферах трудовой профессиональной деятельности пересмотреть методы идентификации опасных и вредных факторов труда для качественного определения всех аспектов, которые могут оказать влияние на трудовую деятельность сотрудников.

5. Создать эффективную систему контроля за результатами специальной оценки условий труда. В соответствии с ФЗ «О специальной оценке условий труда» предусматривается наличие двух основных форм контроля за соблюдением нормативно-правовых аспектов проведения специальной оценки условий труда:

а) система государственного контроля (надзора) за соблюдением требований Федерального закона № 426-ФЗ;

б) совокупность норм и принципов профсоюзного контроля (ст. 25 Федерального закона № 426-ФЗ) [6].

Государственный контроль (надзор) за соблюдением законодательства об оценке труда осуществляет федеральный орган исполнительной власти, который уполномочен на проведение федерального государственного надзора в сфере трудовых правоотношений в целом. В качестве такого органа выступает федеральная инспекция труда, так как на основании ч. 1 ст. 353 ТК РФ осуществление федерального государственного надзора за соблюдением норм трудового

законодательства и прочих нормативно-правовых актов в сфере трудового права, входит в компетенцию федеральной инспекции труда. Контроль осуществляется в порядке, утвержденном Правительством Российской Федерации. Право проведения контроля в регионах относится к компетенции непосредственно главных государственных инспекторов труда в субъектах Российской Федерации и главных государственных инспекторов труда, старших государственных инспекторов труда, государственных инспекторов труда соответствующих территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости [9].

В зависимости от субъектов, деятельность которых в системе специальной оценки условий труда, контролируется посредством полномочий, входящих в компетенцию государственных органов, система государственного контроля делится на два основных направления:

- проверка соблюдения требований законодательства о проведении специальной оценки условий труда работодателями;
- проверка соблюдения требований законодательства о порядке и особенностях проведения специальной оценки условий труда организациями, уполномоченными на проведение специальной оценки условий труда [10].

При этом особенности, алгоритм, порядок проведения такого контроля со стороны государственных органов не регламентирован в отдельном нормативном правовом акте. В целом сотрудники инспекций труда при осуществлении контроля ориентируются на принципы, изложенные в Федеральном законе от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» и Положении о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В рамках названных нормативно-правовых актов определены основные принципы и общие требования к проведению проверок, осуществляемых федеральной инспекцией труда, и полномочия ее должностных лиц [12].

Значительное влияние на качество проведения и оценки, а также последующее использование результатов специальной оценки условий труда оказывает система государственного контроля за соблюдением законодательства о проведении специальной оценки условий труда организациями, которые уполномочены на проведение такой оценки, так как согласно практике и данным исследований указанные организации довольно часто допускают нарушения требований законодательства, что негативно сказывается на качестве и результатах оценки [11].

Согласно официальной статистике Роструда в качестве основных нарушений законодательства о специальной оценке условий труда, со стороны организаций, уполномоченных на проведение специальной оценки условий труда, выступают:

- использование для проведения измерений испытательных лабораторий и приборов с истекшим сроком действия аккредитации или прекращенным (приостановленным) действием аккредитации;
- применение в процессе оценки условий труда приборов и средств измерений, которые не прошли поверку;
- непроведение измерений обязательных факторов, установленных Методикой проведения специальной оценки условий труда [9].

В практике встречались случаи, при которых проведение измерений вредных и (или) опасных производственных факторов осуществлялось только на бумаге. Порядок проведения проверки соблюдения требований Федерального закона № 426-ФЗ организациями, которые уполномочены на проведение специальной оценки условий труда, определяется на основе Рекомендаций по организации и проведению проверок соблюдения требований Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» организациями, уполномоченными на проведение специальной оценки условий труда, утвержденных приказом Роструда от 02.06.2014 № 199151 (далее – Рекомендации от 02.06.2014). При этом в рамках данных Рекомендаций не определен предмет проверки: законодатель оставил его определение на усмотрение руководителя государственной инспекции труда в соответствии с обстоятельствами и фактами, послужившими основой для проведения такой проверки. Одновременно в тексте Рекомендаций от 02.06.2014 содержатся положения, касающиеся предмета проверки. После изложения требований закона № 426-ФЗ, предъявляемых к организациям, уполномоченным на проведение специальной оценки условий труда (ч. 1 ст. 19 Федерального закона № 426-ФЗ), Рекомендации от 02.06.2014 подчеркивают, что эти требования являются обязательными, а их соблюдение проверяется в первоочередном порядке [7]. Во-вторых, в императивном порядке Рекомендации указывают, что «ни при каких обстоятельствах задачами и предметом любой проверки, проводимой государственными инспекторами труда в целях осуществления государственного контроля (надзора) за соблюдением организациями, уполномоченными на проведение специальной оценки условий труда, требований законодательства о специальной оценке условий труда, не может являться оценка качества проведенной ими специальной оценки условий труда, так как в соответствии с положениями статьи 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации и статьи 24 Федерального закона № 426-ФЗ решение данного вопроса отнесено к компетенции органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, уполномоченных на проведение государственной экспертизы условий труда» (абз. 2 п. 5 Рекомендаций от 02.06.2014) [11].

В соответствии с сущностью и значением специальной оценки условий труда включение в структуру предмета проверки соблюдения требований Федерального закона № 426-ФЗ организациями, которые уполномочены на ее проведение, является обоснованным и логичным шагом, так как если специальная оценка проводится организацией, которая сама не отвечает установленным в законодательстве требованиям, это выступает в качестве серьезного нарушения законодательства о специальной оценке условий труда. Однако одновременное наложение категорического запрета на оценку качества специальной оценки условий труда, проведенной проверяемой организацией, приводит к сужению возможностей государственной инспекции труда по предотвращению нарушений законодательства в системе проведения оценки труда, что затрудняет исполнение инспекциями труда обязанностей, возложенных на них законом. Логично, что, выявив нарушения в работе организации, проводящей специальную оценку условий труда, государственный инспектор труда обращается к оценке влияния допущенных нарушений на качество проводимых работ. Проведение оценки такого влияния, соответственно, предполагает проведение оценки качества оказанных услуг, что входит в противоречие с положениями Рекомендаций от 02.06.2014 [5].

Наложение запрета на оценку качества проведенной специальной оценки условий труда также ставит ряд препятствий для решения задач, возложенных Правительством России на государственную инспекцию труда в соответствии с

Постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». В качестве предмета проведения федерального государственного надзора в сфере труда Постановлением № 875 определено в числе прочих соблюдение государственных нормативных требований охраны труда (п. 4 Постановления № 875) [10]. В соответствии с текстом этого определения государственные инспекторы труда наделены полномочиями по запрещению использования средств коллективной и индивидуальной защиты работников, если они не соответствуют установленным в законодательстве требованиям. Однако в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда класс условий труда на конкретном рабочем месте устанавливается именно на основе проведенной специальной оценки условий труда. После этого уже и решается вопрос о направлениях охраны труда, обеспечении сотрудников средствами коллективной и индивидуальной защиты, проведении медицинских осмотров и так далее. То есть для того, чтобы государственным инспектором могли быть выполнены обязанности, которые возложены на него в соответствии с Постановлением Правительства № 875 [10], он должен оценить качество проведенной спецоценки, а у него нет таких полномочий [3].

Таким образом, для повышения качества государственного контроля в сфере специальной оценки условий труда п. 5 Рекомендаций по организации и проведению проверок соблюдения требований Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» организациями, уполномоченными на проведение специальной оценки условий труда, утвержденных Приказом Роструда от 02.06.2014 № 199, абзац второй, из текста необходимо исключить. Это позволит государственным инспекциям труда не только качественным образом исполнять свои полномочия, но и повлечет на эффективность их работы.

Важным направлением контроля качества специальной оценки условий труда выступает предоставленное российским законодателем профессиональным союзам права проведения профсоюзного контроля за соблюдением работодателем и должностными лицами законодательства о труде (ч. 1 ст. 370 ТК РФ, ч. 1 ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» 155), в том числе – законодательства о специальной оценке условий труда (ч. 2 ст. 25 Федерального закона № 426-ФЗ). Для того, чтобы обеспечить реализацию данного права на практике, профсоюзы обладают достаточным количеством полномочий. В частности, в соответствии с положениями ст. 370 ТК РФ, профсоюзные инспекторы труда и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют, обладают следующими полномочиями: контролировать соблюдение работодателем норм трудового права; осуществлять независимую экспертизу условий труда и качества, уровня обеспечения безопасности работников; получать необходимую информацию от работодателей относительно состояния охраны труда на предприятии, в том числе, уровне профессиональной заболеваемости, несчастных случаях; предъявлять работодателю обоснованные требования о приостановке работ при возникновении непосредственной угрозы жизни и здоровью работников; направлять работодателю представление об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и прочих нормативных правовых актов, в которых содержатся нормы трудового права; проводить проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, содержащихся в коллективных договорах и соглашениях [3].

Право профсоюзов на проведение подобного контроля за соблюдением работодателем законодательства о труде закреплено как в ст. 19 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [3]. Кроме того, профсоюзам законодательно делегированы полномочия по созданию собственных инспекций труда для проведения профсоюзного контроля. Учрежденным в результате инспекциям профсоюзы могут делегировать только те полномочия, которыми наделены сами. Это дает определенные возможности для повышения качества контроля соблюдения законодательных норм о специальной оценке условий труда. В соответствии с тем, что цели и задачи, предмет профсоюзного контроля за соблюдением требований законодательства относительно проведения специальной оценки условий труда, в целом соответствует государственному, на деле, в связи с независимостью профсоюзов от органов исполнительной власти (ст. 5 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), возникает проблема согласованности в проведении таких проверок качества специальной оценки условий труда и ее соответствия требованиям законодательства профсоюзным и государственным инспектором.

Риск возникновения такой несогласованности довольно велик и чреват нарушением нормальной работы предприятия и возникновением дополнительным финансовых расходов. В этой связи на уровне государственного регулирования трудовых правоотношений в целом и системы охраны труда в частности целесообразно обязать профсоюзные организации и их инспекции труда координировать свои планы проведения проверок соблюдения законодательства о специальной оценке условий труда с соответствующими планами государственных инспекций труда. Для того, чтобы данное требование соответствовало нормативно-правовым аспектам, необходимо включить соответствующее положение в структуру Федерального закона № 426-ФЗ [5].

Таким образом, современная система государственного контроля за соблюдением требований законодательства, регулирующих порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда, характеризуется наличием ряда пробелов и упущений, в числе которых выделены:

– ограниченность полномочий государственных инспекторов труда, связанная с лишением их права определения качества проведенной специальной оценки условий труда, что негативно воздействует на эффективность государственного контроля и его качество;

– наделение широкими полномочиями в сфере контроля за соблюдением законодательства о специальной оценке условий труда профсоюзов требует механизмов, которые бы предотвращали выход профсоюзов за пределы законодательно предоставленных им прав и координации мероприятий, проводимых профсоюзами, с аналогичными мероприятиями государственных инспекторов труда.

В этой связи необходимо:

1. Наделить государственных инспекторов труда правом определения качества СОУТ, проведенной в организации.

2. Разработать нормативно-правовой акт, в рамках которого были бы четко определены алгоритм, порядок контроля качества проведенной специальной оценки условий труда со стороны государственных органов.

3. Урегулировать на законодательном уровне порядок участия профсоюзов в проведении специальной оценки условий труда.

Одним из особых направлений государственного контроля в сфере проведения специальной оценки условий труда выступает совершенствование процесса обучения

и получения сертификата на право работы экспертом по специальной оценке условий труда. Необходимо четко следить за соблюдением требований к профессиональным качествам потенциального эксперта и качеством его профессиональной подготовки. В настоящее время на основании положений, определенных в статье 20 426-ФЗ, к работе в качестве эксперта по проведению специальной оценки условий труда допускаются лица, которые прошли соответствующую аттестацию на получение права заниматься данным видом деятельности, подтвердив это сертификатом эксперта.

Для получения такого сертификата необходимы: высшее образование; дополнительное профессиональное образование, содержание образовательных программ которого предусматривает изучение организации процедуры СОУТ; практический опыт работы в сфере оценки условий труда (в том числе, и аттестации) не менее трех лет [9].

При этом одним из нормативно-правовых требований к организации, проводящей специальную оценку условий труда, является наличие в числе сотрудников не менее пяти человек, работающих на основании трудового договора, обладающих сертификатом эксперта, и как минимум одного эксперта с образованием по специальности: «Врач по общей гигиене», «Врач по гигиене труда», «Врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям». Ранее действовавшими правилами проведения АРМ таких требований к экспертам не предъявлялись.

Для повышения профессионального уровня и компетенции сотрудников, качества их работы могут быть реализованы следующие мероприятия:

- 1) разработка и утверждение единой методики аттестационного испытания с учетом проведения оценки условий труда рабочих мест в различных сферах труда;
- 2) внедрение специализации для дополнительного образования при проведении оценки труда на рабочих местах особого профиля;
- 3) жесткая регламентация проведения аттестационного испытания;
- 4) разработка направлений и открытие курсов повышения квалификации для действующих экспертов [9].

Разработанные при выполнении работы предложения по совершенствованию законодательства и механизмов государственного контроля за соблюдением принципов и положений законодательства о специальной оценке условий труда, позволят преодолеть существующие ограничения и повысить как эффективность системы государственного контроля в этой сфере, так и качество специальной оценки условий труда в целом. Это позволит снизить количество недостатков методики и механизма специальной оценки, обозначаемых исследователями данного вопроса и сделать ее по-настоящему эффективным инструментом государственного управления в сфере трудовых отношений.

1. Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: Постановление Правительства РФ от 01.09.2012. № 875// [Электронный ресурс]. Доступ из системы ГАРАНТ.

2. 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: Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н13. // [Электронный ресурс]. Доступ из системы ГАРАНТ.

3. О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 февраля 2014 г. N 80н // [Электронный ресурс]. Доступ из системы ГАРАНТ.

4. Об утверждении рекомендаций по организации и проведению проверок соблюдения требований Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» организациями, уполномоченными на проведение специальной оценки условий труда: Приказ Роструда от 02.06.2014 № 199 // [Электронный ресурс]. Доступ из системы ГАРАНТ.

5. 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: Приказ Минтруда России № 250н от 24 апреля 2015 // [Электронный ресурс]. Доступ из системы ГАРАНТ.

6. Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 335н от 1 июня 2015 г // [Электронный ресурс]. Доступ из системы ГАРАНТ.

7. Р 2.2.2006-05. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда// Бюллетень нормативных и методических документов госсанэпиднадзора. – 2005. – №3. – С. 187.

8. О внесении изменений в Методику проведения специальной оценки условий труда, Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, форму отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкцию по ее заполнению, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. № 33н: Проект Приказа Минтруда России (по состоянию на 03.02.2015) [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://regulation.gov.ru/> (дата обращения 01.12.2017).

9. Абдрахманова Г. А. Отличия специальной оценки условий труда от аттестации рабочих мест // Молодой ученый. – 2016. – №24. – С. 146-147.

10. Анохин А. В. , Иванов Г. С. Специальная оценка условий труда (СОУТ) как социально-экономическая основа улучшения условий труда работников: монография. – М., Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 208с.

11. Антонова М.Н. Правовые аспекты специальной оценки условий труда // Библиотека инженера по охране труда. – 2015. – №7. – С. 54 – 57.

12. Апенько С. Н. Методология, теория и практика оценки в современных условиях: Монография / Апенько С.Н. – Москва: СПб. [и др.]: Питер, 2017. – 285с.

13. Бакико Е.В., Исакова А.К. Анализ методических подходов к оценке профессиональных рисков в России//Молодой ученый.– 2016.–№28. – С. 55-59.

14. Егорова И.И. Правовые проблемы организации и проведения специальной оценки условий труда на предприятии и пути их решения // Место инноваций в трансформации и устойчивом развитии науки: сборник статей международной научной конференции (Челябинск, Февраль 2023) – СПб.: МИПИ им. Ломоносова, 2023.

Глава 4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Егорова И.И.

Согласно Конституции в Российской Федерации [1] закреплено право граждан на свободный выбор труда, на трудовую деятельность в условиях, которые отвечают требованиям охраны труда и безопасности, нормативам гигиены, а также за вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, величины минимального размера оплаты труда, установленного законодательно. Одновременно согласно требованиям статьи 212 ТК РФ [2] работодатель несет ответственность за обеспечение безопасных условий и охрану труда, в т.ч. – и за проведение специальной оценки условий труда согласно требованиям трудового законодательства и принципам и механизму, обозначенному в рамках Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ [9]. Кроме проанализированных выше правовых и организационных проблем проведения специальной оценки условий труда, к числу сложных вопросов относится также разработка качественных и эффективных механизмов обеспечения прав сотрудников в процессе проведения специальной оценки. В этой связи может возникнуть ряд проблем, которые так или иначе могут негативно повлиять на гарантии прав работников и соблюдение их прав.

Первая проблема связана с декларированием результатов специальной оценки условий труда. Согласно части 1 статьи 11 ФЗ-426, декларацию соответствия условий труда установленным государством нормативным требованиям работодатель подает в отношении тех рабочих мест, на которых, по результатам проведенной оценки условий труда, влияние вредных и (или) опасных производственных факторов не выявлено. Принятие решения осуществляется на основании идентификации вредных и (или) опасных факторов. Согласно положениям раздела II Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной Приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н, идентификация представляет собой процедуру, включающую в себя ряд последовательных этапов:

- выявление и описание трудового процесса и факторов производственной среды, источников вредных и (или) опасных факторов, имеющихся на рабочем месте;
- проведение сопоставления и установления совпадений выявленных условий, факторов с перечнем факторов производственной среды, которые предусмотрены в Классификаторе вредных и (или) опасных производственных факторов;
- принятие решения о необходимости измерения (исследования) фактора, его влияния, и оформление результатов проведенной идентификации [3].

В результате может сложиться следующая ситуация. Несмотря на то, например, что такой фактор, как световая среда присутствует практически на всех без исключения рабочих местах, на рабочих местах может быть выявлен как сам фактор, так и его источник, на основании чего определяется совпадение с наименованиями Классификатора, однако, по результатам предыдущей проверки (производственный контроль или аттестация рабочих мест), принимается решение не измерять воздействие данного фактора, так как отсутствует явное превышение.

При этом фактически при таких условиях, как комиссия, так и эксперты признают тот факт, что производственные факторы в определенной величине могут присутствовать на рабочем месте, однако, в связи с тем, что потенциально вредного или опасного влияния они в себе не несут, соответственно, и в идентификации и проведении дополнительных исследований и измерений не нуждаются. На основании этого в полном соответствии с пунктом 4 статьи 10 и частью 1 статьи 11 Федерального закона № 426-ФЗ такие условия труда классифицируются как допустимые, после чего работодатель подает декларацию соответствия [9].

Одновременно в процессе формирования перечня рабочих мест, которые подлежат декларированию, необходимо учесть ряд дополнительных аспектов:

- отсутствуют случаи профессиональной заболеваемости и производственного травматизма;
- отсутствуют как жалобы, так и пожелания работников относительно проведения идентификации вредных и/или опасных производственных факторов на тех или иных рабочих местах;
- по результатам проведения предыдущей оценки условий труда они отнесены к допустимым;
- профессия сотрудника или виды выполняемых им работ не относятся к числу поводов досрочного назначения трудовой пенсии или предоставления компенсаций и гарантий за работы с вредными (опасными) условиями труда [7].

Ответственность за проведение процедуры идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов, ее качество, эффективность и соответствие нормативному регламенту, несет эксперт, который осуществляет специальную оценку условий труда. Несмотря на установление данного перечня требований, их соблюдение не выступает исчерпывающим с точки зрения практики. В случае принятия решения о том, что необходимость проведения дополнительных измерений на основании результатов предыдущей оценки, эксперт может столкнуться с ситуацией, когда признанные допустимыми фактические значения параметров находятся на границе гигиенических нормативов.

Например, измеренное значение шума в помещении составило 80 ДБа при аналогичном нормативном значении. Этот показатель свидетельствует о том, что выполнение работником трудовых обязанностей в таких условиях, когда уровень шума находится на максимальном допустимом значении, может стать главной причиной наступления профессионального заболевания. Одновременно, работодатель заинтересован в декларировании в качестве соответствующих нормативным требованиям как можно большего количества рабочих мест, что может стать причиной для злоупотреблений. Ответственность за соответствие фактическим значениям и нормативным требованиям декларируемых данных несет работодатель. А конкретно названный случай является одним из установленных законодательством оснований для прекращения действия декларации соответствия условий труда в соответствии с частью 5 статьи 11 Федерального закона № 426-ФЗ.

В случае, если по результатам проведенной идентификации, рабочее место не соответствует перечню установленных требований, то есть не может быть включено в состав декларации, оно включается в состав рабочих мест, которые подлежат проведению специальной оценки по условиям труда. По результатам проведения специальной оценки для условий труда на рабочих мест устанавливаются определенные классы и подклассы. В соответствии с нормами ТК РФ (статья 147 ТК

РФ), доплаты работодателя за работу в опасных и/или вредных условиях труда устанавливаются, начиная с 3 класса условий труда (подкласс 3.1). Если доплата за определенный класс условий труда не предусматривается (например, для 2 класса), претендовать на ее получение сотрудник не может.

Кроме этого, возникает юридическая коллизия следующего плана. Предположим, по результатам оценки условий труда, проведенной на предприятии, для условий труда на конкретном рабочем месте установлен класс 2. Условия труда такого плана классифицируются как допустимые, то есть такие, которые, при влиянии на организм работника вредных и/или опасных факторов позволяет не превышать установленных нормативов воздействия, а самому сотруднику – в полной мере восстанавливаться за период регламентированного времени отдыха или к началу следующей смены (рабочего дня). Работа в подобных условиях труда не влечет обязанности работодателя производить сотруднику доплату. Одновременно она не является правомерной с точки зрения как трудового, так и налогового законодательства. Для ликвидации этой проблемы и выплаты сотрудникам определенной компенсации за определенную степень воздействия на их здоровья вредных и/или опасных факторов необходимо помнить о том, что трудовое законодательство предусматривает право работодателя на определение и закрепление стимулирующих выплат в рамках локальных документов, в которых он может определить основные виды доплат, надбавок, расчетных коэффициентов за напряженность труда, интенсивность, тоннажность и прочие факторы, в соответствии с особенностями профессиональной деятельности. Например, несмотря на то, что по Классификатору вредных факторов грузоподъемность автомобиля не относится к числу факторов, оказывающих влияние на установление класса вредности, в Отраслевом соглашении по автомобильному и городскому наземному транспорту на 2014 – 2016 гг., на основании договоренности сторон была предусмотрена возможность установления надбавок водителям за особые условия труда и интенсивность труда в размере до 24%; за классность водителям 1-го класса – 25 %, 2-го класса – 10 %; за многосменность – 20 % за работу в вечернюю смену и 40% – за работу в ночную смену [5].

Еще одна проблема, связанная с соблюдением прав работников и гарантий их на уровне государства связана со следующей ситуацией. В соответствии с новым Классификатором вредных факторов многие из факторов, ранее являвшихся вредными, по новым нормативно-правовым актам перестали ими признаваться. В результате, принимая решение о проведении специальной оценки условий труда, как плановой, так и внеплановой, работодатель понимает, что ее результаты могут оказаться двоякими: класс условий труда может как остаться прежним, так и измениться (был 3.2, стал 3.1). В соответствии с тем, что назначение гарантий и компенсаций работникам определяется именно на основании присвоенного класса, они могут быть в результате уменьшены. Например, по результатам аттестации рабочих мест класс условий труда по профессии слесаря-испытателя был установлен как «вредный», с присвоением подкласса 3.1, на основании следующих параметров:

- химический фактор – 2 класс;
- общая вибрация – 2 класс;
- локальная вибрация – класс 2;
- неионизирующее излучение – класс 2;
- микроклимат – класс 2;
- световая среды – класс 3.1;

– тяжесть трудового процесса – класс 2.

В качестве гарантий и компенсаций в карте аттестации обозначен только дополнительный отпуск в размере 12 дней [8].

По результатам внеплановой проведенной специальной оценки условия труда сотрудника не меняются, совокупность всех идентифицированных вредных производственных факторов остались в том же классе и степени вредности. Но согласно новой редакции статьи 117 ТК РФ дополнительный отпуск предоставляется только с класса условий труда 3.2. На этом основании несмотря на то, что условия труда не меняются, работодатели отказывают в дополнительном отпуске.

Аналогичным образом, в соответствии с указанным выше Постановлением врачи рентгеновских кабинетов обладают правом на дополнительный отпуск в размере 18 рабочих дней. В связи с улучшением условий труда во многих современных медицинских учреждениях по новому Классификатору на рабочих местах устанавливается 2-й класс условий труда или 3.1 класс, тогда как право на дополнительный отпуск согласно ТК РФ имеют только работники с условиями труда класс 3.2. Налицо действие двух источников, нормы которых противоречат друг другу. Ряд работодателей идут по тому пути, что определяют сроки принятия сотрудников на работу: для работников, принятых на работу после 1 января 2014 года, т.е. вступления в силу изменений, в том числе, и в связи с введением положений о проведении СОУТ, положения Списков признаются недействительными. Однако в этом случае налицо ухудшение прав одних работников относительно позиции других. В соответствии с этим на уровне государственного управления системой охраной труда и проведением специальной оценки условий труданеобходимо прийти к единой позиции, обозначив ее детально и четко в нормативно-правовых актах [6].

Отдельного внимания требует также вопрос о прохождении медицинских осмотров по результатам проведенной специальной оценки условий труда на основании Приказа Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 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» (далее – Приказ № 302н) [14].

Перечень вредных и/или опасных производственных факторов и работ, выполнение которых предусматривает обязательное прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров, а также порядок проведения подобных осмотров определены этим Приказом. Согласно п. 19 раздела III приложения № 3 к Приказу № 302н проходить обязательные периодические медицинские осмотры должны работники, подвергающиеся воздействию вредных производственных факторов, перечисленных в Перечне факторов, а также вредных производственных факторов, которые по уровню своего воздействия отнесены к вредным и (или) опасным классам по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в установленном порядке. Одновременно важно учитывать и то, что право таких работников на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров закреплено абзацем 1 ст. 213 Трудового кодекса РФ: «Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для

лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний». В соответствии с абзацем 2 статьи 213 ТК РФ проходить обязательный периодический медицинский осмотр обязаны также работники определенных профессий (общественного питания и пищевой промышленности, детских учреждений и медицинских организаций и некоторые другие). Но во втором случае в качестве цели проведения таких медосмотров выступает не охрана здоровья самих работников и предупреждение профессиональной заболеваемости, а охрана здоровья населения, предупреждение возникновения и распространения заболеваний, что является предметом регулирования санитарно-эпидемиологического законодательства, а не законодательства, регулирующего вопросы обеспечения права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности. Указанный вид медицинских осмотров проводится на основании требований Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» [6] и принятых в соответствии с ним подзаконных нормативных правовых актов. Эту разницу необходимо учитывать и проведение подобные медицинские осмотры на рабочем месте, в рамках определения соответствия санитарно-эпидемиологическим требованиям, без учета класса условий труда, установленного по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

Таким образом, проведенное исследование свидетельствует о том, что современная процедура проведения специальной оценки условий труда несет в себе массу сложных и проблемных аспектов. В течение срока функционирования специальной оценки условий труда вместо используемой ранее аттестации рабочих мест было выявлено достаточно много сложностей и проблем, поводов для возможного злоупотребления полномочиями и нарушения прав сотрудников. Разработанные рекомендации по совершенствованию системы управления специальной оценкой условий труда касаются, преимущественно, способов государственного контроля его качества и соответствия установленным требованиям и совершенствования нормативно-правовой базы. Это позволит четко сформулировать основные требования, полномочия компетентных и регулирующих органов и использовать результаты оценки условий труда для защиты здоровья работников и обеспечения реализации гарантий их прав и законных интересов.

По результатам проведенного исследования специальной оценки условий труда как одного из важнейших инструментов управления в сфере труда и его охраны, могут быть сделаны следующие выводы.

1. Система государственного управления охраной труда в России является одной из важнейших сфер государственного управления, имеет довольно длительную историю формирования и развития и стремится к максимальному обеспечению конституционных прав и свобод человека и гражданина в системе трудовых правоотношений. Разработка и тщательный контроль условий трудовой деятельности, соблюдение условий охраны труда сотрудников выступает одним из ведущих факторов обеспечения социального благополучия, формирования эффективных трудовых правоотношений, увеличения производительности труда и сохранения здоровья нации. Одним из ведущих требований к организации производственной деятельности является обеспечение ее безопасности. Согласно принципам, заложенным в статье 212 ТК РФ, обязанностью работодателя является обеспечение

условий для проведения специальной оценки условий труда.

2. Проведение специальной оценки условий труда представляет собой изыскание производственной деятельности, проводимое в целях оценки негативного влияния производственных факторов на здоровье сотрудников и производительность их труда, а также определения потенциального риска наступления несчастных случаев и катастроф. В соответствии с тем, что сам институт специальной оценки условий труда (СОУТ) функционирует только с 1 января 2014 года, в соответствии с Федеральным законом РФ от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», его можно считать одним из самых молодых элементов современной системы охраны труда. Специальная оценка условий труда направлена на изучение условий труда на рабочем месте сотрудников, их подтверждение требований, установленных в законодательстве.

3. Основной целью проведения специальной оценки условий труда является проведение работы по определению условий труда в профессиональной деятельности сотрудников анализируемого предприятия.

4. Недолгий период функционирования специальной оценки условий труда, пришедшей на смену аттестации рабочих мест, выявил массу проблем практического использования, продемонстрировав, однако, как достоинства, так и недостатки. В целом в числе положительных аспектов могут быть названы: четкая и понятная процедура проведения специальной оценки труда сопределиением прав и обязанностей субъектов; отведение государственным органам исключительно контролирующей функции; установлении классов условий труда; установление перечня льгот и компенсаций в соответствии с классом условий труда; определение параметров деятельности и требований, которым должны соответствовать организации, проводящие СОУТ.

Отрицательными моментами, в свою очередь, выступают: повышение расходов работодателей на оборудование рабочих мест; высокая стоимость самой процедуры, оплачиваемой за счет средств заявителя; отсутствие в структуре федерального закона порядка осуществления государственного контроля проведения СОУТ.

5. Основными документами, регулирующими порядок проведения специальной оценки условий труда, являются: Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон РФ от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», который детально рассматривает основные вопросы, касающиеся специальной оценки условий труда. В его содержании предусмотрены особенности, порядок, система взаимодействия субъектов в процессе проведения аттестации, направления и алгоритм оформления ее результатов и их использования. В результате сформированы основные принципы специальной оценки труда как одного из важнейших механизмов обеспечения его безопасности: постулирование наличия потенциальной опасности на любом из имеющихся на предприятии рабочих мест, в соответствии с чем определяется необходимость и значимость идентификации вредных факторов трудового процесса; необходимость достоверности, объективности и полноты проводимых исследований в рамках СОУТ; обозначение компетентности и независимости экспертов и организаций, проводящих специальную оценку условий труда; важность участия сотрудников и профессиональных объединений в проведении специальной оценки условий труда, обеспечение свободы подобного участия. В соответствии с планированием системы государственного управления в сфере охраны труда – в планах Правительства разработка и принятие отдельных

законов о гигиене труда и безопасности, а также возможности разработки и принятия региональных законов в обозначенной сфере.

6. Рассматривая органы, ответственные за проведение специальной оценки условий труда, важно отметить следующее. В соответствии с действующими нормами управление системой трудовых правоотношений, как в целом охраной труда, так и специальной оценкой, в настоящее время стремятся объединить в рамках полномочий одного ведомства: Министерства труда и социальной защиты. Федеральная служба по труду и занятости – Роструд – занимается контролем работодателей и оценщиков, занимается взысканием с них штрафов в судебном порядке. Подразделение Министерства экономического развития – Росаккредитация – занимается аккредитацией оценочных лабораторий, формируя на основе сведений о них отдельный реестр и контролируя их деятельность.

7. Наличие значительного количества профессий и соответствующее разнообразие рабочих мест говорит о том, что невозможно определение подходящих безусловно для любых видов деятельности принципов и правил проведения специальной оценки условий труда. Вскоре после практического использования положений Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» стало понятно, что методы и особенности проведения специальной оценки условий труда не являются универсальными для всех видов профессиональной деятельности и соответствующих рабочих мест, так как оценка ряда рабочих специальностей предусматривает важность учета разного рода физических и психологических факторов. Для определения перечня подобных профессий был составлен и утвержден Постановлением Правительства РФ № 290 «Об утверждении перечня рабочих мест, в отношении которых СОУТ проводится с учетом устанавливаемых особенностей» от 14.04.2014 года их список. В числе работников, рабочие места которых подлежат оценке на основе определенных особенностей, выделяются работники сферы здравоохранения, культуры, спорта, водолазы, экипажи судов, верхолазы.

8. Исследование понятие и истории развития специальной оценки условий труда, а также определение и характеристика ее процесса и особенностей организационного и методического обеспечения позволило выделить как положительные, так и отрицательные аспекты ее проведения. При этом, по мнению исследователей вопроса, наличие определенных проблемных моментов негативно сказывается как на результатах оценки труда, так и на системе охраны труда в целом. В числе таковых проблем, преимущественно, называются следующие аспекты:

– методика специальной оценки условий труда искусственно упрощена по сравнению с организационными основами и принципами аттестации рабочих мест. Это привело к тому, что одно и то же рабочее место с абсолютно идентичными условиями труда оценивается с разным результатом;

– недостаточность метода идентификации при намеренном искусственном ограничении перечня тех факторов, которые требуют определения классности для условий труда. В результате того, что значительная часть показателей напряженности трудового процесса была исключена из оценочной системы, на практике приводит к тому, что работники лишаются компенсационных и льготных выплат;

– появившаяся возможность трудовой дискриминации из-за разных результатов оценки труда для сотрудника, вновь принятого на рабочее место, и работающего там в течение длительного времени;

– контроль за результатами проведения специальной оценки условий труда возложен на государственные инспекции труда, которые, из-за отсутствия собственной качественной лабораторной базы, делать это качественно не могут, это может привести к целому ряду социальных и сопутствующих экономических проблем (ухудшение социальной обеспеченности граждан, занятых в видах профессиональной деятельности, предусматривающей влияние на человека вредных и/или опасных факторов; снижение авторитета работодателя, лояльности к нему и доверия к органам государственной власти; снижение здоровья населения, рост профессиональной заболеваемости и профессионального травматизма, негативное воздействие на уровень и качество жизни населения; рост социальной напряженности в обществе; сокращение размеров выплат в СФР и рост финансовой нагрузки на бюджет; снижение уровня заинтересованности российских работодателей в совершенствовании условий труда, применении соответствующих современных прогрессивных технологий; осложнение ситуации в сфере бюджетного планирования и государственного управления).

Для разрешения сложившейся ситуации необходимо:

1. Оперативно провести унификацию показателей систем производственного контроля и специальной оценки условий труда относительно используемых методик и процедур, последовательно гармонизируя соответствующие руководящие документы.

2. С точки зрения формирования механизмов реализации нормативно-правовой базы необходимо проведение расширенного заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, с привлечением к обсуждению и принятию решения представителей государственных органов, представителей отраслей, профсоюзов.

3. С учетом мнения экспертов, представителей работников и работодателей в различных сферах трудовой профессиональной деятельности пересмотреть методы идентификации опасных и вредных факторов труда для качественного определения всех аспектов, которые могут оказать влияние на трудовую деятельность сотрудников.

4. Создать эффективную систему контроля за результатами специальной оценки условий труда:

– наделить государственных инспекторов труда правом определения качества СОУТ, проведенной в организации;

– разработать нормативно-правовой акт, в рамках которого были бы четко определены алгоритм, порядок контроля качества проведенной специальной оценки условий труда со стороны государственных органов;

– урегулировать на законодательном уровне порядок участия профсоюзов в проведении специальной оценки условий труда;

– повысить требования к качеству профессионального образования экспертов, сотрудников и организаций, аккредитованных на право проведения специальной оценки условий труда.

5. Для повышения профессионального уровня и компетенции сотрудников, занимающихся специальной оценкой условий труда, разработать и утвердить единую методику аттестационного испытания с учетом проведения оценки условий труда рабочих мест в различных сферах труда; внедрить специализации для дополнительного образования при проведении оценки труда на рабочих местах особого профиля; жестко регламентировать порядок проведения аттестационного испытания; разработать направления и открыть курсы повышения квалификации для

действующих экспертов.

6. Тщательно следить за соблюдением прав работников в процессе проведения специальной оценки условий труда.

Разработанные рекомендации касаются, преимущественно, способов государственного контроля его качества и соответствия установленным требованиям и совершенствования нормативно-правовой базы. Это повысит качество проведения специальной оценки условий труда, сделает ее по-настоящему эффективным инструментом государственного управления охраной труда и обеспечения государственных гарантий соблюдения прав работников в системе трудовых отношений.

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 26 декабря 2001 г. // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант»

3. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант»

4. О промышленной безопасности опасных производственных объектов: Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

5. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ// [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» – 2017.

6. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения: Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

7. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

8. О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля: Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

9. О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

10. Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: Постановление Правительства РФ от 01.09.2012.

№ 875// [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

11. Об утверждении перечня рабочих мест, в отношении которых СОУТ проводится с учетом устанавливаемых особенностей: Постановление Правительства РФ № 290 от 14.04.2014 года // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

12. О порядке допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и прекращения деятельности по проведению специальной оценки условий труда, а также формирования и ведения реестра организаций, проводящих специальную оценку условий труда: Постановление Правительства РФ от 30.06.2014 № 599 // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

13. О порядке аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и его аннулирования: Постановление Правительства РФ от 03.07.2014 № 614 // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

14. 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: Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».

15. 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: Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н13. // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант»

16. Маликова Н.М. Специальная оценка условий труда: проблемы соблюдения прав работников // Бизнес Менеджмент и Право. – 2015. – № 2. – С.121 – 127.

17. Саяпина А.Н. Правовые основы охраны труда: Курс лекций. – М.: Высшая школа, 2015. – 568с.

18. Симонова Н., Косырев О. Правовые аспекты проведения СОУТ: новеллы законодательства и преемственность практики оценки условий труда // Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях. – 2014.

19. Егорова И.И. Обеспечение соблюдения прав работников при проведении специальной оценки условий труда // Место инноваций в трансформации и устойчивом развитии науки: сборник статей международной научной конференции (Челябинск, Февраль 2023) – СПб.: МИПИ им. Ломоносова, 2023.

Глава 5. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРОЦЕДУРЫ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА, ВВЕДЁННОЙ ВМЕСТО АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ

Павлова А.Н.

В современном мире важной и актуальной проблемой является обеспечение безопасных условий труда работников в целях сохранения их жизнедеятельности и здоровья. Одним из ведущих и приоритетных направлений социальной политики России является охрана здоровья работников и обеспечение надлежащих условий их труда. Так в ст.37 Конституции РФ закреплено право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены [1]. Из этого следует, что государство обязалось защищать права и свободы человека, а также права на труд, соответствующим нормативным гигиеническим требованиям безопасности труда. Статья 219 ТК РФ закрепляет права работников на рабочее место, соответствующее нормативным требованиям охраны труда, на достоверную информацию об имеющемся риске для жизни и здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, а также о гарантиях и компенсациях за работу в ненадлежащих условиях труда [2].

Для определения условий труда своих сотрудников работодатель обязан провести оценку рабочих мест. Первоначально мероприятия по оценке назывались аттестацией рабочих мест и регламентировались приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ №342н «О порядке проведения АРМ по условиям труда» от 26.04.2011 года. Практика показала, что данная процедура как инструмент в системе охраны труда и обеспечения для работников безопасных условий труда была неэффективной и не способствовала улучшению условий труда. В период с 1 октября 2008 года до осени 2013 года аттестация рабочих мест была проведена только в 115 тысячах организаций, что составило всего лишь 3% от общего количества хозяйствующих субъектов. Этот факт стал главной причиной устранения аттестации рабочих мест [3]. Так, в 2014 году Федеральным Законом от 28.12.2013 года №426-ФЗ было введено в оборот понятие «специальная оценка условий труда», которое заменило устаревшую аттестацию рабочих мест.

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия [1].

Охрана труда имеет большое значение в каждой организации и на каждом производстве. Учреждения культуры – не исключение. Здоровье и жизнь работников зависит непосредственно от соблюдения правил и норм охраны труда. Безопасность труда сотрудников всех уровней – одна из главных задач работодателя. Для обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места работодатель обязан проводить специальную оценку условий труда [1].

Специальная оценка условий труда (СОУТ) регулируется вступившим в силу 1 января 2014 г. Федеральным законом РФ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее Закон № 426-ФЗ) [2]. Она вводится как усовершенствованная процедура оценки условий труда по отношению к ранее проводимой аттестации рабочих мест по условиям труда.

На сегодняшний день специальная оценка условий труда – это обязательная процедура для большинства организаций. Что должен знать руководитель учреждения культуры?

СОУТ является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Данные нормативы определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Согласно ст. 7 Закона № 426-ФЗ [2], результаты СОУТ необходимы для осуществления контроля за состоянием условий труда, для разработки и реализации мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, что направлено на предупреждение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

1. Объекты и сроки специальной оценки условий труда

Специальная оценка условий труда проводится в отношении *всех рабочих мест*, как руководителя подразделения, так и художников-реставраторов, и музейных смотрителей, если мы говорим о музеях. Исключение составляют условия труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

Важным отличием СОУТ от аттестации рабочих мест является то, что согласно приказу от 26 апреля 2011 года № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», аттестацию назначали только в отношении мест, где использовался ручной инструмент, оборудование, механизмы, машины, установки, устройства, аппараты и транспортные средства и их наладку, и где присутствовали источники опасности. Для СОУТ подобные ограничения не установлены. Другими словами, ее необходимо проводить независимо от наличия (либо отсутствия) вышеперечисленных факторов.

Особого внимания заслуживают рабочие места сотрудников государственного музея, которые не связаны с вредными условиями труда, например научные сотрудники, библиотекари. Прежде не было ясности, нужно ли подвергать их аттестации, но теперь повода для разногласий нет, поскольку никаких исключений для этих сотрудников в Законе № 426-ФЗ не сделано. Это значит, что СОУТ рабочих мест такого персонала нужно проводить в обязательном порядке.

Как и аттестация рабочих мест, СОУТ на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет. При этом в случае, если до 1 января 2014 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, а условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации.

Специальная оценка условий труда может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее, чем 31 декабря 2018 года. Исключение составляют случаи проведения внеплановой СОУТ (ст.17 Закона № 426-ФЗ) [2], основаниями для которой могут являться: ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест, изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которое способно оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников, изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников.

2. Процедура проведения специальной оценки условий труда

2.1. Подготовка к проведению специальной оценки условий труда

Подготовка к проведению специальной оценки условий труда проводится в соответствии со ст.9 Закона № 426-ФЗ [2]. Первым шагом для организаций, Государственных предприятий является составление технического задания и проведение аукциона, согласно Федеральному закону от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (далее Закон № 44-ФЗ) [3], формирование комиссии организации-работодателя, а также утверждение графика проведения СОУТ.

Образование комиссии оформляется приказом. В нем должны быть указаны ее состав и порядок проводимой деятельности. Унифицированной формы такого приказа нет, поэтому работодатель вправе издать его в произвольной форме. В состав комиссии должны входить представители работодателя, включая специалиста по охране труда, представители первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (если они имеются в организации). Возглавить комиссию должен работодатель или его представитель (генеральный директор музея или его заместитель). Число членов комиссии должно быть нечетным.

Ранее при проведении аттестации рабочих мест в аттестационную комиссию включались представители аттестующей организации. Сейчас для проведения СОУТ в комиссию по СОУТ представитель организации, проводящей СОУТ не включается.

До начала выполнения работ работодатель должен утвердить *график проведения СОУТ*, в котором следует указать сроки и этапы выполнения работ. Например, график может состоять из следующих этапов:

1. Утверждение перечня рабочих мест, на которых будет проводиться СОУТ.
2. Проведение идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.
3. Утверждение результатов идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.
4. Проведение исследований и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов.
5. Проведение оценки эффективности СИЗ на рабочих местах.
6. Оформление результатов специальной оценки условий труда.
7. Рассмотрение материалов специальной оценки условий труда и их согласование с аккредитованной организацией.
8. Оформление отчета по результатам специальной оценки условий труда.
9. Рассмотрение отчета о проведении специальной оценки условий труда.
10. Подписание Акта сдачи-приемки оказанных услуг.

Комиссия до начала выполнения работ утверждает *перечень рабочих мест*, на которых будет проводиться СОУТ (далее Перечень р.м.)

При составлении данного перечня рекомендуется руководствоваться обозначениями рабочих мест, приведенными в п. 2 ч. 2 ст. 18 Закона № 426-ФЗ [2], и требованиями к заполнению перечня рабочих мест, который по итогам СОУТ оформляет специализированная организация. Эти требования содержатся в приложении № 4 инструкции по заполнению формы отчета о проведении специальной оценки условий труда, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 № 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" (далее Приказ № 33н) [4].

Завершающий шаг подготовки к проведению мероприятий по СОУТ – это заключение работодателем *гражданско-правового договора* со специализированной организацией. Такая организация должна соответствовать следующим требованиям:

- входить в реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда, и реестр экспертов, проводящих специальную оценку условий труда, размещенном на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты РФ <http://www.rosmintrud.ru/>;

- проведение специальной оценки условий труда должно быть обязательно указано в уставных документах организации как основной вид деятельности;

- как минимум пять экспертов работают по трудовому договору и имеют сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, а также есть как минимум один эксперт, имеющий высшее образование по специальности – врач по общей гигиене, врач по гигиене труда или врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям (эксперт – это лицо, имеющее высшее и дополнительное образование, прошедшее аттестацию на право выполнения работ, имеющее сертификат эксперта и опыт практической работы не менее трех лет);

- в организации должна быть испытательная лаборатория, которая аккредитована национальным органом по аккредитации в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо привлечение по гражданско-правовому договору испытательной лабораторией, аккредитованной национальным органом по аккредитации.

2.2. Проведение специальной оценки условий труда

В рамках СОУТ должна производиться *идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов* для рабочих мест, которые включены в перечень, утвержденный комиссией по проведению СОУТ.

Идентификация подразумевает сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным органом исполнительной власти. Данная процедура осуществляется экспертом специализированной организации, проводящей специальную оценку условий труда в соответствии с Классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов (приложение №2 Приказ №33н).

Работодатель обязан предоставить эксперту нужные сведения о режиме труда работников, документы и информацию, которые характеризуют условия труда на рабочих местах (например, технологическую документацию, планы и проекты помещений, перечень залов, перечень применяемого оборудования, информацию о специфике рабочего процесса, сведения и сертификаты СИЗ, перечень применяемых материалов и химических веществ), а также дать необходимые разъяснения по вопросам проведения СОУТ.

Если работодатель не предоставит указанные сведения, документы и информацию, организация вправе приостановить проведение СОУТ или не приступать к работе.

При идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочем месте, комиссия принимает решение о *проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов*, формируя конкретный перечень.

Каждые результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов заносят в *протокол* (см. приложение к Приказу № 33н). По итогам проведенных исследований (испытаний) и измерений каждому рабочему месту эксперт присваивает класс или подкласс условий труда и заносит его в карту.

Эксперт организации, проводящей специальную оценку условий труда, в целях определения перечня потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, может осуществлять:

- изучение документации, характеризующей технологический процесс, используемые на рабочем месте производственное оборудование, материалы и сырье, и документов, регламентирующих обязанности работника, занятого на данном рабочем месте;

- обследование рабочего места;

- ознакомление с работами, фактически выполняемыми работником на рабочем месте;

- иные мероприятия, предусмотренные процедурой осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, согласно методике проведения специальной оценки условий труда.

Ранее условия труда классифицировались по результатам оценки травмоопасности и опасным вредным производственным факторам. При СОУТ понятие травмоопасности исключили и в настоящее время условия труда оцениваются по степени вредности и (или) опасности и подразделяются на четыре класса:

1 класс – оптимальные условия труда;

2 класс – допустимые условия труда;

3 класс – вредные условия труда:

подкласс 3.1 (вредные условия труда I степени);

подкласс 3.2 (вредные условия труда II степени);

подкласс 3.3 (вредные условия труда III степени);

подкласс 3.4 (вредные условия труда IV степени);

4 – опасные условия труда.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не проводится в отношении рабочих мест, согласно Перечню р.м.:

- на которых трудятся работники, чьи профессии включены в списки соответствующих работ, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости;

- в связи с работой на которых работникам предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- на которых по результатам ранее проведенной аттестации или СОУТ были установлены вредные и (или) опасные условия труда. (Например: слесарь-сантехник VI разряда, слесарь по ремонту и обслуживанию вентиляционного оборудования и кондиционирования VI разряда, художник-реставратор, электромонтеры и т.д.)

2.3. Компенсация за вредные условия труда

По результатам проведения СОУТ работникам устанавливаются гарантии и компенсации за работу во вредных и опасных условиях, в зависимости от класса опасности ("Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ, ст. 92, ст.117, ст.147) [1]:

- Оплата труда в повышенном размере (по классам условий труда 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4)

– Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (по классам условий труда 3.2, 3.3, 3.4, 4)

– Сокращённая продолжительность рабочего времени (по классам условий труда 3.3, 3.4, 4)

В картах СОУТ также указываются гарантии и компенсации, которые устанавливаются по результатам СОУТ:

– Право на досрочное назначение трудовой пенсии.

– Обеспечение лечебно-профилактическим питанием.

– Проведение периодических медицинских осмотров.

В случае если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются допустимыми, а исследования (испытания) и измерения не проводятся. В таком случае работодатель обязан составить *декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда* и подать ее в территориальный орган Роструда по месту своего нахождения не позднее 30 рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. При заполнении формы декларации работодатель должен указать полное наименование организации, её фактический адрес, наименование должности/профессии работника, занятого на рабочем месте, индивидуальный номер рабочего места, численность занятых работников в отношении каждого рабочего места и реквизиты заключения эксперта организации.

Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда действительна в течение пяти лет. При этом по истечении ее срока действия и в случае отсутствия в период ее действия несчастных случаев и профзаболеваний срок действия считается продленным на следующие пять лет.

2.4. Подведение итогов проведения специальной оценки условий труда

Результаты СОУТ оформляются в виде *отчета*, который составляет организация, проводившая СОУТ. Отчет подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии.

Отчет в отношении рабочих мест, на которых были выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы, включает следующие документы:

– сведения об организации, проводившей СОУТ (к отчету прилагаются копии документов, которые подтверждают соответствие организации установленным законом требованиям);

– перечень рабочих мест, на которых проводилась СОУТ, с указанием идентифицированных на них вредных и (или) опасных производственных факторов;

– карты СОУТ, содержащие сведения об установленном классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

– протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;

– протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;

– протокол комиссии с решением о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений в случае возникновения угрозы жизни работников, экспертов и иных участников специальной оценки (при наличии такого решения);

– сводная ведомость специальной оценки условий труда;

– перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на чьих рабочих местах проводилась СОУТ;

– заключения эксперта организации, которая проводила СОУТ.

При аттестации рабочих мест не был четко определен срок ознакомления работника с результатами проведения СОУТ. Согласно же СОУТ, работодатель

должен ознакомить работников под подпись с результатами проведения СОУТ в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении оценки. В тот же срок он обязан разместить сводные данные о результатах оценки на официальном интернет-сайте, если таковой имеется у организации. Сводные данные должны включать установленные классы (подклассы) условий труда на рабочих местах и перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась СОУТ.

3. Рассмотрение разногласий по вопросам проведения СОУТ

Разногласия по вопросам проведения специальной оценки условий труда, в частности по результатам идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, несогласие работника с результатами СОУТ на его рабочем месте, а также жалобы работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда, рассматривают Роструд или трудовая инспекция по месту нахождения (ст. 26 Закона № 426-ФЗ) [2].

Кроме того, работодатель или работник вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке в системе судов общей юрисдикции или арбитражных судах.

4. Ответственность за невыполнение требований № 426-ФЗ от 28.12.2013

В связи со вступлением Закона № 426-ФЗ в силу ужесточена ответственность работодателей и самих организаций, проводящих специальную оценку условий труда, за нарушение установленного порядка проведения СОУТ.

На основании ст.5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 № 195-ФЗ [5], и ст.11 ч.3,ч.5 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" [6]:

- нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение – влечет предупреждение или наложение административного штрафа

на должностных лиц в размере от 5 тысяч до 10 тысяч рублей;

на юридических лиц от 60 тысяч до 80 тысяч рублей.

- совершение административных правонарушений второй раз – влечет наложение административного штрафа

на должностных лиц в размере от 30 тысяч до 40 тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;

на юридических лиц – от 100 тысяч до 200 тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

За невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, – влечет наложение административного штрафа

на должностных лиц в размере от 30 тысяч до 50 тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;

на юридических лиц – от 100 тысяч до 200 тысяч рублей.

5. Контроль за соблюдением требований Закона № 426-ФЗ от 28.12.2013

Контроль за исполнением требований Закона № 426-ФЗ в области охраны труда возложен на федеральный орган исполнительной власти. Данный орган уполномочен на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами в

соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Профсоюзный контроль за соблюдением требований настоящего Федерального закона осуществляется инспекциями труда соответствующих профессиональных союзов в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

Отмену аттестации рабочих мест ряд можно связать с ее низкой эффективностью. Во-первых, не выполнялась главная цель – улучшение условий труда на рабочих местах. Во-вторых, низкая заинтересованность работодателей в проведении и в реализации мероприятий по совершенствованию системы охраны труда на предприятии. Как следствие существовал высокий риск подмены действительных результатов аттестации желаемыми результатами. Введенная Федеральным Законом № 426-ФЗ специальная оценка условий труда, снизив многие барьеры в установленном порядке проведения процедуры, заставила работодателей выполнять свои обязательства. Например, ранее результатов аттестации рабочих мест было недостаточно, чтобы снизить размер страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, нужно было проводить и специальную оценку. Выделив специальную оценку условий труда в самостоятельный институт, трудозатраты работодателя удалось минимизировать [4].

Редко можно встретить авторские понимания определений специальной оценки условий труда и аттестации рабочих мест, так как они всегда регламентировались на законодательном уровне. На рисунке 1 отображены определения понятий СОУТ и АРМ.

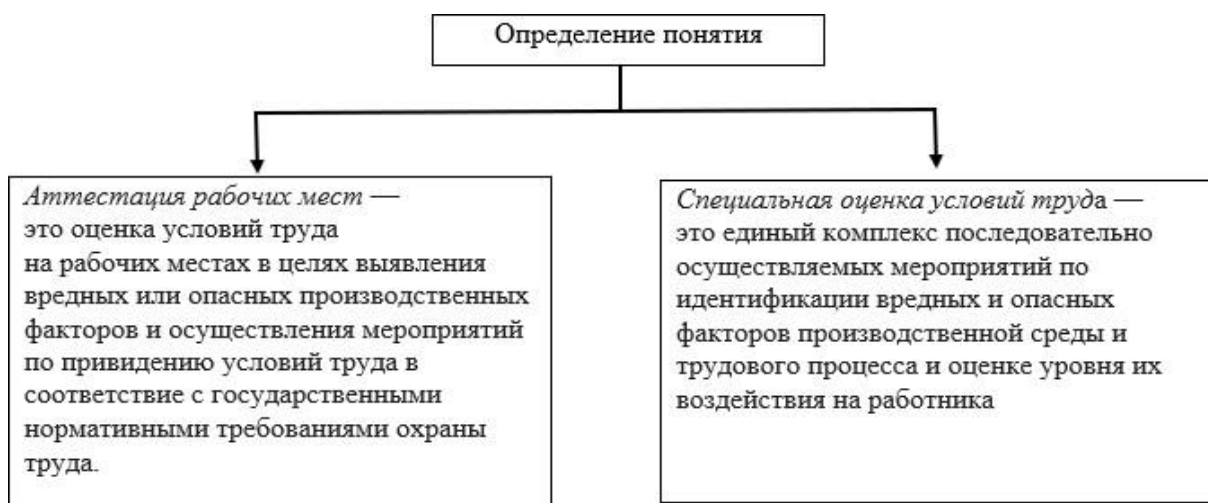


Рисунок 1. Определение понятий СОУТ и АРМ

Специальная оценка условий труда (СОУТ) – это единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника [5]. Аттестация рабочих мест – это оценка трудовых условий в целях выявления негативных факторов и проведения мероприятий по приведению их в соответствие с государственными требованиями.

Проводя сравнительный анализ понятия аттестации рабочих мест с понятием специальной оценки условий труда, делаем вывод, что по содержанию они практически идентичны: в обоих случаях речь идет об оценке соответствия действующим нормативам условий труда и обеспеченности работника средствами

защиты. Однако в законодательной формулировке аттестации рабочих мест дается указание на ее цель – осуществление мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда [6].

В формулировке специальной оценки условий труда цель не определена. Это, на наш взгляд, способно ослабить нацеленность субъектов специальной оценки условий труда на повышение уровня охраны труда, что в дальнейшем повлияет на снижение эффективности вышеуказанной процедуры как средства обеспечения охраны труда. Это, в свою очередь, может негативно повлиять на закрепленную в ст. 22 ТК РФ обязанность работодателя обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, и предусмотренную п. 6 ч. 2 ст. 4 Закона № 426-ФЗ обязанность реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда. Поэтому считаем целесообразным восполнить этот пробел и включить в ч. 1 ст. 3 Закона № 426-ФЗ абзац второй следующего содержания: «Специальная оценка условий труда проводится в целях приведения условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда».

Проводя сравнительный анализ процедур по аттестации рабочих мест и специальной оценке условий труда можно выделить как общие черты, так и отличительные особенности. В таблице №1 представлены основные отличия вышеуказанных комплексов.

Проведя исследования и сравнительный анализ можно сделать следующие выводы:

1) Одной из отличительных особенностей является то, что аттестации рабочих мест подлежали всеработники за исключением офисных. В свою очередь специальная оценка условий труда не проводится у дистанционных сотрудников, надомников, работников, которые трудятся у физических лиц, не являющимися индивидуальными предпринимателями, или у работодателей религиозных организаций [5].

2) Изменения коснулись состава комиссии и теперь в нее входят исключительно представители работодателя, включить в комиссию работника аттестующей организации невозможно. Требования к составу комиссии четко регламентированы законом.

Так, в состав комиссии по специальной оценке условий труда включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Если работодатель отнесен к субъектам малого предпринимательства, то в состав комиссии включается индивидуальный предприниматель или руководитель организации. Кроме того, в состав может входить специалист, привлекаемый по гражданско-правовому договору для осуществления функций по охране труда. Помимо вышеуказанного регламентировано количество участников комиссии – оно должно быть нечетным. Возглавляет комиссию председатель – работодатель или его представитель.

3) Одним из основных отличий специальной оценки условий труда и аттестации рабочих мест является внедрение нового этапа работы по идентификации потенциально вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса», которую проводит эксперт по специальной оценке условий труда, обладающий определенными навыками и компетенциями. К трудовой деятельности в качестве эксперта допускается лицо, имеющее сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и прошедшее аттестацию на

право выполнения таких работ. Аттестацией и выдачей сертификатов занимается Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Кроме того эксперты должны иметь высшее образование и опыт практической работы в области оценки условий труда, в том числе в области аттестации рабочих мест, не менее трех лет.

Таблица 1

Сравнительная характеристика СОУТ и АРМ

Наименование критерия	Специальная оценка условий труда	Аттестация рабочих мест
<i>Уровень организации</i>	Действует на основании ФЗ №426-ФЗ «ОСОУТ» от 28.12.2013 г.	Регулировалась приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ №342н «О порядке проведения АРМ по условиям труда» от 26.04.2011 г.
<i>Требования к составу комиссии</i>	В состав комиссии входит нечетное количество представителей работодателя.	В состав комиссии в обязательном порядке входит представитель аттестующей организации.
<i>Исключения по оценкам рабочих мест</i>	Не проводится в отношении условий труда дистанционных работников, надомников, работников, трудящихся у физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, или у работодателей религиозных организаций.	Не оценивались офисные рабочие места, на которых сотрудники заняты менее 50% времени за компьютером.
<i>Декларирование соответствия условий труда</i>	В течение 30 рабочих дней с момента утверждения отчета подается декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.	Рабочие места не декларировались.
<i>Срок ознакомления с результатами</i>	В срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ.	Сроки ознакомления не регламентировались.
<i>Инструментальные замеры</i>	Измерениям подлежат только идентифицированные факторы.	Измерениям подлежали все факторы на всех рабочих местах.

4) Появилась возможность декларировать соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, что значительно минимизирует затраты работодателя. В случае если по результатам осуществления идентификации вредные и опасные производственные факторы не выявлены в Государственную инспекцию труда по месту нахождения рабочих мест подается декларация, в срок не позднее чем 30 календарных дней с момента утверждения отчета о проведении СОУТ. Подача декларации может быть выполнена тремя различными способами: почтовым отправлением, в электронной форме, лично руководителем. С 30 декабря 2020 года декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда является бессрочной в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте [5].

5) Ранее срок ознакомления работников с результатами аттестации рабочих мест не был четко регламентирован. При специальной оценке условий труда работодатель обязан организовать под роспись ознакомление работников с картами в срок не позднее чем 30 календарных дней с момента утверждения отчета. В указанный срок не включаются периоды отпусков, командировок, междувахтовых отдыхов и временной нетрудоспособности работников [5].

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что несмотря на то, что развитие специальной оценки условий труда продолжается уже достаточно долгий период времени, сущность ее остается прежней – обеспечивать безопасность на рабочих местах и благоприятные условия труда. Ряд авторов убеждены, что процедуру нельзя считать идеальной, она имеет пробелы и коллизии, несмотря на то что министерство труда и социальной защиты постоянно работает над ее совершенствованием [3]. К преимуществам процедуры специальной оценки условий труда перед аттестацией рабочих мест можно отнести: четкая и понятная процедура проведения; устанавливаются классы условий труда (4 класса); в зависимости от класса условий труда устанавливаются льготы для работников; определены требования к организациям и экспертам, проводящим идентификацию; открытый доступ к результатам, ведение реестра деклараций. Недостатками, по нашему мнению, являются: высокие расходы работодателей на оборудование рабочих мест; дороговизна процедуры за счет средств работодателя; пробелы в проведении государственного контроля за проведением процедуры.

1. Конституция Российской Федерации // «Собрание законодательства РФ», 04.08.2014, № 31, ст. 4398.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №167-ФЗ // «Российская газета», №256, 31.12.2001.

3. Абдрахманова Г. А., Отличия специальной оценки условий труда от аттестации рабочих мест // Молодой ученый. – 2016. – №24. – С. 146-147.

4. Кирсанова Д. А., Сравнительная характеристика специальной оценки условий труда, аттестации рабочих мест и государственной экспертизы условий труда // Современный юрист. 2016. №3. С.102-109.

5. Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) «О специальной оценке условий труда». Принят Государственной думой 23 декабря 2013 года. Одобрен Советом Федерации 25 декабря 2013 года. Российская газета – Федеральный выпуск № 6271 от 30 декабря 2013 г.

6. Чучкина И. В. Результаты специальной оценки условий труда и их обжалование // Отдел кадров коммерческой организации. 2015. № 7.

7. Павлова, А. Н. Проведение специальной оценки условий труда в учреждениях культуры / А. Н. Павлова, Э. Г. Уколова, И. И. Егорова // Национальная безопасность России: актуальные аспекты: сборник избранных статей Всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 29 ноября 2018 года. – Санкт-Петербург: Гуманитарный национальный исследовательский институт «Нацразвитие», 2018. – С. 153-167.

8. Павлова А.Н. Сравнительный анализ процедуры специальной оценки условий труда, введенной вместо аттестации рабочих мест // Аспекты устойчивого развития науки в современных условиях: сборник статей международной научной конференции (Кировск, Январь 2023) – СПб.: МИПИ им. Ломоносова, 2023.

Глава 6. АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА В РАЗЛИЧНЫХ СФЕРАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Уколова Э.Г.

Наличие значительного количества профессий и соответствующее разнообразие рабочих мест говорит о том, что невозможно определение подходящих безусловно для любых видов деятельности принципов и правил проведения специальной оценки условий труда. Вскоре после практического использования положений Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» стало понятно, что методы и особенности проведения специальной оценки условий труда не являются универсальными для всех видов профессиональной деятельности и соответствующих рабочих мест, так как оценка ряда рабочих специальностей предусматривает важность учета разного рода физических и психологических факторов [9].

Для определения перечня подобных профессий был составлен и утвержден Постановлением Правительства РФ № 290 «Об утверждении перечня рабочих мест, в отношении которых СОУТ проводится с учетом устанавливаемых особенностей» от 14.04.2014 года их список. В числе работников, рабочие места которых подлежат оценке на основе определенных особенностей, выделяются работники сферы здравоохранения, культуры, спорта, водолазы, экипажи судов, верхолазы. Рассмотрим особенности проведения специальной оценки труда в некоторых из данных сфер.

В числе профессий, входящих в обозначенный перечень, находятся медицинские работники. В соответствии с текстом Приказа Минтруда России № 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» определяются особенности воздействия вредных производственных факторов на присвоение класса условий труда для медицинских работников [8].

Согласно этому документу, в особом порядке проводится специальная оценка труда для следующих групп медработников: сотрудников, которые оказывают неотложную (скорую) медицинскую помощь за пределами медицинских учреждений; сотрудников, работающих в реанимационных отделениях, операционных, помещениях интенсивной терапии – то есть таких медицинских помещениях, в которых на законодательном уровне определена необходимость поддержания определенного рода микробиологической среды (стерильности) и постоянно функционирует определенное медицинское оборудование; для медицинских работников, которые проводят диагностику пациентов с использованием оборудования, на работу которого могут оказывать влияние измерительные приборы экспертов СОУТ [6].

Для организации оценки условий труда всех названных категорий сотрудников используется в целом общая методика, которая при этом применяется с учетом особенностей их работы. В частности, для проведения оценки условий труда медицинских работников скорой помощи важно учесть воздействие следующих факторов:

1. Рабочее место таких сотрудников подвержено регулярным территориальным изменениям (станции и автомобили скорой помощи, жилые дома,

общественные и служебные помещения, открытая местность и т. д.).

2. Запрещается оценка условий и измерительных работ для сотрудников скорой помощи в присутствии пострадавших, которым оказывается неотложная помощь.

3. Проведение оценки и измерения вредных факторов осуществляются в присутствии уполномоченного лица работодателя.

4. К числу вредных и опасных производственных факторов, оцениваемых в процессе измерений для оценки рабочего места данной категории работников, относятся: шум, вибрация, химический и биологический факторы, состояние микроклимата (в машине и на станции скорой помощи, на открытой местности и т. д.), напряженность и тяжесть трудового процесса.

5. В структуру оценки условий труда включается также обязательная оценка травмоопасности, которая должна быть оценена в машинах скорой помощи, на станциях, применяемом медицинском оборудовании. При проведении оценке необходимо оценить соответствие названных параметров требованиям охраны труда, а также возможность использования травмоопасных объектов посторонними лицами, которые создают тем самым угрозу жизни и здоровью медицинских работников.

6. Результат проведенной оценки уровня травмоопасности оформляют протоколом. В случае, если нарушений требований охраны труда и прочих травмоопасных факторов не обнаружено, рабочему месту присваивается допустимый класс травмоопасности, при обнаружении хотя бы одного нарушения – опасный класс.

7. Утверждение опасного класса травмоопасности приводит к понижению класса условий труда на 1 степень.

8. При выявлении напряжения работы сотрудников скорой помощи, в частности, дефицита времени, высокого уровня психологической нагрузки, отсутствия информации о состоянии здоровья также понижает на 1 степень итоговый класс условий труда [5].

Проведение специальной оценки условий труда для сотрудников реанимаций, операционных, отделений интенсивной терапии определяются следующим:

1. Рабочие места, подлежащие оценке, в этом случае представлены отделениями реанимации, анестезиологии, операционными, ординаторскими, сестринскими, неонатологическими отделениями, постами медицинских сестер и палатами для пациентов.

2. Эксперты и инженеры по охране труда, которые проводят специальную оценку условий труда, обязаны иметь при себе соответствующее медицинское заключение, подтверждающее отсутствие у них инфекционных заболеваний. Оценка и замеры осуществляются в присутствии уполномоченного работодателем лица. Эксперты обязаны соблюдать требования гигиены и санитарные требования (работать в бахилах или сменной обуви, маске, спецодежде, пользоваться при необходимости средствами дезинфекции).

3. Запрещены оценка и замеры в присутствии пациентов, которым необходимо оказание медицинской помощи.

4. Для того, чтобы не оказать негативного влияния на работу приборов реанимационных и операционных помещений, измерительные приборы, применяемые в процессы проведения специальной оценки условий труда, должны соответствовать требованиям электромагнитной совместимости.

5. В числе опасных и вредных производственных факторов в данном случае оцениваются: ионизирующее и неионизирующее излучение, химические и биологические факторы, тяжесть трудового процесса, его напряженность.

6. Участие сотрудников в проведении экстренных видов работ и оказании

срочных видов медицинской помощи (принятие родов, операции, интенсивная терапия, реанимирующие мероприятия) способствуют понижению класса условий труда на 1 степень [7].

Определенные нюансы имеются и при проведении СОУТ для рабочих мест работников, которые используют специализированную медицинскую аппаратуру. В этом случае необходимо учесть, что измерительные приборы экспертов могут оказать влияние на следующие виды функционально-диагностической медицинской аппаратуры: приборы, применяемые для функциональной диагностики и контроля состояния пациентов, программно-диагностические комплексы; все виды плазменных фотометров; векторкардиографы, электрокардиографы, баллистокардиографы; фонокардиографы, оборудование для производства спирографии (капнографии, диффузиометрии, оксигемографии); оборудование для электроэнцефалографии (реоэнцефалографии), миографии, радиотелеметрии, электрогастрографии; оборудование теле-гамма терапии, лучевой терапии, рентгенотерапии, ультравысокочастотной терапии, микроэлектроволновой терапии; системы искусственного кровообращения; конфокальные микроскопы; хирургические роботизированные комплексы; эндовидеохирургические комплексы; оборудование для производства эндосонографических исследований [10].

Для сотрудников, которые работают с этой аппаратурой, специальная оценка условий труда осуществляется с рядом допущений и требований:

1. Эксперты и инженеры, которые проводят необходимые измерения, должны иметь при себе заключение, подтверждающее отсутствие у них инфекционных заболеваний. Замеры осуществляются в присутствии уполномоченного работодателем лица. Эксперты обязаны строго соблюдать требования, обусловленные необходимостью поддержки оборудования в рабочем состоянии.

2. Запрещены оценка и замеры в присутствии пациентов, которым необходимо оказание медицинской помощи.

3. Измерительные приборы, применяемые в оценке, должны соответствовать предъявляемым требованиям электромагнитной совместимости, чтобы не оказать негативного влияния на работу приборов.

4. Перед тем, как осуществлять измерения в непосредственной близости от рабочих приборов, эксперт обязан, предварительно изучив техническую документацию, убедиться, что не повредит их нормальной работе [12].

Таким образом, с учетом проведенного анализа можно отметить, что к числу факторов, оказывающих влияние на особенности производства оценки условий труда в сфере здравоохранения, являются следующие аспекты: наличие рабочих мест, профессиональная деятельность в рамках которых обладает такими особенностями, которые должны быть обязательно учтены в процессе проведения специальной оценки условий труда; на присвоение итогового класса условиям труда медицинских работников могут оказать влияние: экстренные действия по спасению пациентов или оказанию иной медицинской помощи, работа медицинских приборов, оказывающих влияние на здоровье сотрудников, рабочее место, меняющееся территориально [13].

Подобные особенности рабочих мест могут быть выявлены в различных сферах профессиональной деятельности. И на возникновение подобных нюансов оказывают влияние те или иные производственные факторы. Например, на основании Приказа Минтруда № 335н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта» [4] признаны нестандартными для проведения оценки условий труда рабочие места спортсменов. Приказ дополнен

стандартным порядком проведения специальной оценки условий труда соответствующие требованиями и устанавливает правила присвоения класса вредности для рабочих мест спортсменов.

В числе обязательных нюансов, которые должны быть учтены при проведении рабочих мест спортсменов, называются:

1. Проведение специальной оценки условий труда в присутствии уполномоченного представителя работодателя.

2. В состав комиссии должен быть обязательно включен представитель спортивного профсоюза, несущий ответственность согласно своим служебным полномочиям, за охрану труда в области физической культуры и спорта.

3. Проведение специальной оценки условий труда должно быть ориентировано на особенности вида спорта работника и спортивной деятельности: оценка не может быть проведена в период официальных спортивных соревнований.

4. Оценка рабочих мест спортсменов-паралимпийцев и сурдлимпийцев должна быть дополнительно дополнена проверкой наличия элементов безбарьерной среды. Обязательным параметром оценки выступает соответствие внутреннего устройства помещения и используемого оборудования требованиям доступности для маломобильных групп населения. В случае, если данные условия отсутствуют или требования не соблюдены, класс вредности условий труда для таких работников повышается на 1 ступень.

5. Важным направлением специальной оценки условий труда для спортсменов выступает уровень травмоопасности. Ее основными объектами являются: спортивный инвентарь, специальное оборудование, спортивные сооружения и объекты, температурный и световой режимы. В случаях, если травмоопасные объекты и нарушения требований охраны труда отсутствуют, рабочее место классифицируется как рабочее место с допустимым классом травмоопасности, а при выявлении хотя бы одного и более нарушений рабочему месту присваивают травмоопасный класс [16].

Все виды нетравмоопасного оборудования (спортивное оружие, предметы для спортивных игр, гимнастические и атлетические снаряды и предметы, спортивный транспорт и т. д.) должны быть хорошо защищены от механических и электрических воздействий, обморожений и перегрева [9].

В процессе проведения оценки условий труда на рабочих местах спортсменов проводится анализ технической и технологической документации на применяемое оборудование, изучаются сертификаты, декларации, подтверждающие соответствие таким нормативам, должностная инструкция работника, наличие и использование спортсменом средств защиты от воздействия травмоопасных факторов. Отдельно для формирования итоговой оценки рабочего места определяются параметры микроклимата помещения и климатические условия для тренировок на открытом воздухе, в том числе: освещение, запыленность, тяжесть и напряженность труда в соответствии с видом спорта. При наличии аналогичных рабочих мест спортсменов допускается 20% их них, но только в случае полной идентичности. При выявлении травмоопасных факторов итоговый класс условий труда повышается на одну степень. Работники спортивной отрасли при установлении для них вредного или опасного класса условий труда получают все установленные законодательством льготы и компенсации. Таким образом, отдельные виды профессиональной деятельности и соответствующие им рабочие места требуют учитывать особенности трудового процесса. Этим аспектами объясняется необходимость присвоения соответствующим рабочим местам вредных и опасных классов, что предполагает определенные виды компенсации работникам за подобные особенности профессиональной деятельности. Наличие подобных рабочих мест выявление их по результатам специальной оценки

условий труда выступает основой для совершенствования государственной политики в сфере охраны труда и здоровья граждан, в том числе, за счет: обязательного предоставления гарантий и компенсаций; особого внимания к состоянию физического и психологического здоровья сотрудников, установлению определенной частоты медицинских осмотров и освидетельствований; разработки направлений совершенствования условий труда.

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант».
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 26 декабря 2001 г. // [Электронный ресурс]. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант»
3. Р 2.2.2006-05. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда // Бюллетень нормативных и методических документов госсанэпиднадзора. – 2005. – №3. – С. 187.
4. О внесении изменений в Методику проведения специальной оценки условий труда, Проект Приказа Минтруда России. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://regulation.gov.ru/> .
5. Абдрахманова Г. А. Отличия специальной оценки условий труда от аттестации рабочих мест // Молодой ученый. – 2016. – №24. – С. 146-147.
6. Анохин А. В. , Иванов Г. С. Специальная оценка условий труда (СОУТ) как социально-экономическая основа улучшения условий труда работников: монография. – М., Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 208с.
7. Антонова М.Н. Правовые аспекты специальной оценки условий труда // Библиотека инженера по охране труда. – 2015. – №7. – С. 54 – 57.
8. Апенько С. Н. Методология, теория и практика оценки в современных условиях: Монография / Апенько С Н. – Москва: СПб. [и др.]: Питер, 2017. -285 с.
9. Бакико Е. В., Искакова А. К. Анализ методических подходов к оценке профессиональных рисков в России // Молодой ученый. – 2016. – №28. – С. 55-59.
10. Баранова В.Н. Организация охраны труда.–М.:Высшая школа,2017.– 456с.
11. Данилова В.Е.Специальная оценка условий труда: законодательство и практические аспекты//Справочник специалиста по охране труда.–2016.–№9. –С.45–48.
12. Денисов А.П. Проблемы организации специальной оценки условий труда // Молодой ученый. – 2016. – №4. – С. 349 – 355.
13. Добрикова Е. Специальная оценка условий труда в 13 шагов [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.garant.ru/actual/usloviy-truda/#ixzz4SDFflOaq> .
14. Евстигнеева Н.А. Статистика условий труда после введения процедуры специальной оценки условий труда // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 8-5. – С. 673-677 [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=10147>.
15. Жижерина Ю. Спецоценка условий труда: как избежать штрафа // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2015. – № 4. – С. 11–27.
16. Зайцева Г. Специальная оценка условий труда: на что обратить внимание? // Казенные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2014. – № 9. – С. 15 – 24.
17. Уколова Э.Г. Анализ особенностей проведения специальной оценки условий труда в различных сферах профессиональной деятельности // Место инноваций в трансформации и устойчивом развитии науки: сборник статей международной научной конференции (Челябинск, Февраль 2023) – СПб.: МИПИ им. Ломоносова, 2023.

РАЗДЕЛ 2

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ И ЗАЩИТЫ ЗДОРОВЬЯ ГРАЖДАН



Глава 7. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ РИСКОВ НА ОПАСНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТАХ

Голикова Е.П.

Прогнозирование и предупреждение техносферного риска несчастных случаев на опасных производственных объектах является неотъемлемой частью управления промышленной безопасностью.

Риск – это вероятность проявления опасностей, в результате которых может быть нанесен ущерб в техносфере или окружающей природной среде. [1].

Промышленными рисками называют опасность нанесения ущерба предприятию и третьим лицам вследствие нарушения нормального хода производственного процесса [2].

Основной целью для руководящих лиц опасных производственных объектов является снижение и устранение производственных рисков в техносфере. Для достижения этой цели руководящими лицами и лицам отвечающими за безопасность объекта должны быть разработаны основные направления в предупреждении и прогнозировании предполагаемых рисков опасных производственных объектов.

Основными задачами для прогнозирования риска аварий на опасных производственных объектах являются:

- предоставление реальной информации о состоянии промышленной безопасности объектов руководящими лицами и лицам отвечающими за безопасность объекта;
- предоставление данных, относящиеся к наиболее опасным (слабым) точкам с точки зрения безопасности руководящими лицами и лицам отвечающими за безопасность объекта;
- разумные разработки и рекомендации по снижению риска на опасном производственном объекте.

Основными направлениями прогнозирования производственных рисков являются: оценка рисков опасного промышленного предприятия, мониторинг комплексной безопасности опасного промышленного предприятия, экологический контроль опасного промышленного предприятия.

Данные направления будут являться важным компонентом прогнозирования техногенного риска опасного промышленного предприятия.

Одним из первых направлений прогнозирования рисков является оценка рисков опасного промышленного предприятия. Процесс оценки риска включает в себя следующие основные этапы:

- планирование и организация работы;
- идентификация опасности аварии (источники энергии): инвентаризации опасных химических, ядерных и радиоактивных материалов, характеристики процесса (высокая температура, давление, концентрация и т. д.), операционная среда, случайные опасности;
- оценка опасности (предварительная оценка риска): предварительный анализ несчастных случаев, предварительный анализ последствий;
- количественная оценка рисков;
- разработка эффективных программ для контроля уровней риска и, при необходимости, выработка рекомендаций по снижению риска;
- разработка плана управления рисками.

При выполнении всех этапов данного направления прогнозирования риска, у руководящих лиц и лиц, отвечающих за безопасность опасного промышленного

объекта, формируется подробный план-проект возможных рисков на предприятии.

Вторым важным направлением предупреждения и прогнозирования рисков является комплексная безопасность объекта.

Система комплексной безопасности, включает следующие основные мероприятия:

- организацию физической охраны опасного промышленного предприятия;
- обеспечение инженерно-технических средств (ограждения, металлические двери, СКУД и т.п.);
- установку инженерно-технического оборудования (охранная сигнализация; тревожно-вызывная сигнализация; телевизионное видеонаблюдение; ограничение и контроль доступа; пожарная сигнализация; радиационный и химический контроль);
- плановая работа по антитеррористической защите объекта;
- выполнение правил пожарной безопасности;
- соблюдение норм охраны труда и электробезопасности [3].

При соблюдении требований комплексной безопасности, исключается риск террористических актов, пожаров на объекте, химических, радиационных аварий и т.д.

Следующим важным этапом прогнозирования рисков опасных промышленных объектов оценивает экологический контроль. Производственный экологический контроль включает в себя несколько блоков. К первому блоку относятся сведения о выбросах и сбросах загрязняющих веществ, а также об источниках их происхождения. Следующим блоком являются отходы и объекты их размещения. Заключительный блок содержит в себе сведения о периодичности и методах осуществления производственного экологического контроля, местах отбора проб и методах расчета [4]. При выполнении экологического контроля, руководящие лица и лица, отвечающие за безопасность опасного промышленного предприятия, исключают риск экологических катастроф предприятия.

При своевременном соблюдении всех выше перечисленных направлений для прогнозирования и предупреждения рисков, заблаговременной оценки ситуации на опасном промышленном предприятии, удастся минимизировать, такие опасности как экологическое загрязнение окружающей природной среды, химических, радиационных выбросов, разрушение зданий и сооружений данного объекта, террористических актов на промышленных предприятиях, техногенных пожаров.

-
1. Власов Е.А., Постнов А.Ю. Безопасность жизнедеятельности. (Метод. указ. к самостоятельной работе по курсу БЖД) – СПбГИЭУ.-СПб., 2002.- с. 4.
 2. Ланкина С.А., Флегонтов В.И. Классификация и проблемы оценки рисков промышленного предприятия. (Интернет-журнал «Науковедение»)–Том7,№3– 2015. – с. 7.
 3. Голикова Е.П. Мониторинг состояния комплексной безопасности вуза. (В сборнике: Актуальные проблемы безопасности жизнедеятельности и экологии. Сборник научных трудов I Международной научно-практической конференции)–2015. – С.491-493.
 4. Бочкарева И.И., Борисова А.В. Организация производственного экологического контроля на промышленном предприятии. (Интерэкспо Гео-Сибирь) - Т. 4. № 2.- 2017.- С. 163-165.
 5. Голикова Е.П. Основные направления предупреждения рисков на опасных производственных объектах // Сборник избранных статей по материалам научных конференций ГНИИ "Нацразвитие" (Санкт-Петербург, Февраль 2019). Международная научная конференция "Безопасность: Информация, Техника, Управление" – СПб.: ГНИИ Нацразвитие, 2019. С.168-169

Глава 8. АНАЛИЗ ОПАСНЫХ И ВРЕДНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ НА ОЧИСТНЫХ СООРУЖЕНИЯХ ООО «ЛУКОЙЛ-НИЖЕГОРОДНЕФТЕОРГСИНТЕЗ»

Логинов С.Н., Пачурин Г.В.

Согласно законодательства Российской Федерации на всех предприятиях необходимо создавать здоровые и безопасные условия труда, устанавливать правовые основы регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками, а также создавать условия труда, соответствующие требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности [1].

Целью охраны труда является научный анализ условий труда, технологических процессов, аппаратуры и оборудования с точки зрения возможности возникновения появления опасных факторов, выделение вредных производственных веществ. На основе такого анализа определяются опасные участки производства, возможные аварийные ситуации и разрабатываются мероприятия по их устранению или ограничению последствий.

Всему персоналу, включая руководителей работ и ответственных лиц, направляемым для выполнения работ на ОС ООО «Лукойл-Нижегороднефтеоргсинтез» до начала работ пройти вводный инструктаж по охране труда, первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте, противопожарный инструктаж.

Каждый работник, включая руководителей работ и ответственных лиц, обязан явиться на инструктаж с полным пакетом оригиналов всех удостоверений и разрешений, применительно к характеру выполняемых работ. Прохождение медицинской комиссии обязательно для всех. Вредные и опасные производственные факторы, виды работ в соответствии со списком контингента.

Очистные сооружения предназначены для очистки производственных и хозяйственно-бытовых сточных вод от нефтепродуктов, продуктов нефтехимии, механических и других загрязнений, поступающих с предприятий (организаций) г. Кстово. Очистные сооружения ООО «Лукойл-Нижегороднефтеоргсинтез» предназначены для механической, физико-химической и биологической очистки хозяйственно-бытовых и промышленных сточных вод города Кстова и его промышленной зоны. В состав очистных сооружений входят:

участок физико-химической очистки стоков производственной канализации (ФХОСПК), в составе которого сооружения канализационного блока, предназначенные для приемки и механической очистки в нефтеловушках промышленных стоков и установка физико-химической очистки промышленных стоков "ВЕМКО", предназначенная для их физико-химической очистки;

участок механической очистки стоков, обезвоживания осадков (МОС, ОО) предназначенный для механической очистки хозяйственно-бытовых стоков г. Кстова и промплощадки, приема и откачки на сооружения биологической очистки ливневых вод с территории ООО "ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез", а также для обезвоживания осадков (избыточного ила и сырого осадка, образующихся в процессе биологической и механической очистки стоков;

участок очистки сточных вод методом биохимического окисления (БХО);

участок доочистки и обеззараживания сточных вод, предназначенный для механической очистки в буферных прудах промышленных стоков, доочистки в биопрудах смеси очищенных промышленных и хозяйственно-бытовых стоков после

сооружений биологической очистки, а также ультрафиолетового обеззараживания их перед выпуском в реку Волгу;

установка по утилизации нефтесодержащих отходов стоков производственной канализации ("Флоттвег"), предназначенная для переработки нефтешлама.

К опасным факторам относится возможность поражения электрическим током [2]. Вредные факторы в цехе ОС ООО «Лукойл- Нижегороднефтеоргсинтез» [3]:

- загазованность наличие в помещении вредных газов, таких как аммиак, сероводород, углекислый газ;

- производственная вибрация от двигателей и электрооборудования;

- шум на рабочих местах. Работа вентиляции, насосов, машин и механизмов различного назначения;

- производственная пыль, в зависимости от состава, может вызвать профессиональные аллергические заболевания (бронхиальную астму, аллергический насморк, конъюнктивит, дерматит и экзему)

Организация работы по охране труда на ОС ООО «Лукойл- Нижегороднефтеоргсинтез»

К самостоятельной работе на предприятии допускаются лица не моложе 18 лет, прошедшие:

Предварительный при приеме на работу и периодический медицинские осмотры;

Вводный инструктаж в ОПБиОТ и первичный инструктаж по охране труда и пожарной безопасности на рабочем месте;

Теоретическое и практическое обучение по ОТ, безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой медицинской помощи;

Стажировку на рабочем месте, проверку знаний безопасных методов труда на допуск к самостоятельной работе и получившие удостоверение, талон безопасности зеленого цвета.

Все работники должны быть обеспечены СИЗ, а также специальной одеждой и обувью.

Важное значение для предотвращения травматизма на производстве уделяется анализу причин, обстоятельств и других факторов, вызвавших несчастные случаи. В результате анализа устанавливаются основные причины возникновения травм, выявляются травмирующие факторы, виды работ, при выполнении которых произошли несчастные случаи.

1. Пачурин Г. В., Елькин А. Б., Филиппов А. А., Курагина Т. И. Основы безопасности профессиональной жизнедеятельности: учебное пособие / [Пачурин Г. В. и др.]. – Москва; Вологда: Инфра-Инженерия, 2022. – 276 с.: ил., табл.

2. ССБТ ГОСТ 12.1.030-81 «Электробезопасность. Защитное заземление. Зануление» (Дата актуализации 2019 г.)

3. ССБТ ГОСТ 12.0.003-2015 «Опасные и вредные производственные факторы. Классификация».

4. Логинов С.Н., Пачурин Г.В. Анализ опасных и вредных производственных факторов на очистных сооружениях ООО «Лукойл-Нижегороднефтеоргсинтез» // Методики фундаментальных и прикладных научных исследований: сборник статей всероссийской научной конференции (Санкт-Петербург, Декабрь 2022) – СПб.: ГНИИ Нацразвитие, 2022. С.(пусто)-(пусто)

Глава 9. РОЛЬ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОСЛЕДСТВИЙ АВАРИЙ ПРИ ТРАНСПОРТИРОВКЕ ОПАСНЫХ ГРУЗОВ В УПРАВЛЕНИИ БЕЗОПАСНОСТЬЮ В ЧС

Сошина Н.Л., Дмитриева Е.Л.

В соответствии с государственным докладом «О состоянии защиты населения и территорий Российской Федерации от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера в 2019 г.», на территории РФ функционировали более 3300 предприятий химического комплекса, среди которых можно выделить химически опасные объекты (ХОО), связанные с производством и применением сжиженного аммиака, хлора и хлорсодержащих веществ, концентрированных кислот и щелочей [1, С. 30]. На территории г. Курска расположено три ХОО с суммарным запасом аммиака 70 тонн [2].

Функционирование представленных выше промышленных объектов неразрывно связано с необходимостью транспортировки опасных грузов (в т.ч. АХОВ), доставка которых, в соответствии с существующими нормативными документами, не должна осуществляться через заповедники, места массового скопления людей и др. Однако, в случае возникновения аварии, поражающие факторы ЧС могут распространяться на значительное расстояние от непосредственного места аварийного разлива (выброса) АХОВ и создавать угрозу для жизни и здоровья населения.

Нами была проведена оценка возможной химической обстановки в случае условной аварии на автомобильном транспорте в г. Курске при перевозке наиболее распространенных АХОВ (аммиака, хлора и соляной кислоты), поскольку подобные случаи не являются редкостью (рисунок 1) [3, С. 28]. Доля автомобильных аварий с разливом (выбросом) АХОВ составляет 20% от общего числа аварий на автомобильном транспорте.

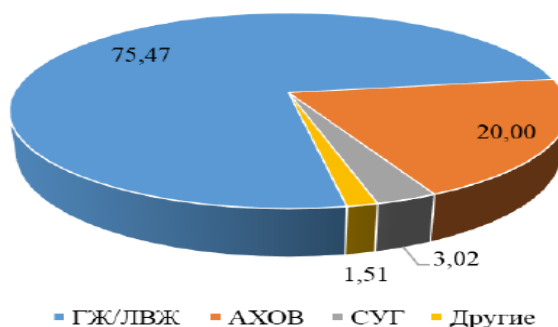


Рис.1. Доли различных опасных грузов при автомобильных авариях (%)

Для прогнозирования (по РД 52.04.253-90 [4]) были приняты следующие данные и допущения (по неблагоприятному сценарию развития аварии):

- условный маршрут – федеральная автомобильная трасса М-2 «Крым»;
- при ДТП произошло опрокидывание автоцистерны с полным разливом (выбросом) всей массы АХОВ (транспорт оборудован цистерной грузоподъемностью 20 т, заполнен на 75%, т.е. масса АХОВ составит 15 т);
- толщина слоя разлившегося свободно на подстилающей поверхности АХОВ – 0,05 м по всей площади разлива [4];
- направление ветра – в сторону жилой зоны;
- время года – зима (январь);
- степени вертикальной устойчивости атмосферы – инверсия;

– метеорологические условия остаются неизменными в течение 1 часа: температура -10°C (определена на основании климатического графика температурных изменений на территории г. Курска), скорость ветра 3 м/с [5];

– плотность населения г. Курска – 2374,71 чел/км².

Количественные характеристики выброса АХОВ для расчета масштабов заражения определяются по их эквивалентным значениям [4].

Эквивалентное количество аммиака в первичном и вторичном облаке соответственно составит

$$Q_{1\text{NH}_3} = 0,18 \cdot 0,04 \cdot 1 \cdot 0,65 \cdot 15 = 0,07 \text{ (м)}.$$

$$Q_{2\text{NH}_3} = \frac{(1-0,18) \cdot 0,025 \cdot 0,04 \cdot 1,67 \cdot 1 \cdot 1 \cdot 15}{0,05 \cdot 0,681} = 0,6 \text{ (м)}$$

Максимальные значения глубины зоны заражения первичным и вторичным облаком аммиака соответственно определены в зависимости от эквивалентного количества вещества и скорости ветра путем интерполяции

$$r_{1\text{NH}_3} = 0,48 + \left(\frac{0,68 - 0,48}{0,1 - 0,05} \right) (0,07 - 0,05) = 0,56 \text{ (км)}$$

$$r_{2\text{NH}_3} = 1,53 + \left(\frac{2,17 - 1,53}{1 - 0,5} \right) (0,6 - 0,5) = 1,658 \text{ (км)}$$

Полная глубина зоны заражения R_{NH_3} парами аммиака составит

$$R_{\text{NH}_3} = 0,56 + 0,5 \cdot 1,658 = 1,389 \approx 1,4 \text{ км.}$$

Эквивалентное количество хлора в первичном и вторичном облаке соответственно составит

$$Q_{1\text{Cl}} = 0,18 \cdot 1 \cdot 0,45 \cdot 1 \cdot 15 = 1,215 \text{ (м)}.$$

$$Q_{2\text{Cl}} = \frac{(1-0,18) \cdot 0,052 \cdot 1 \cdot 1,67 \cdot 1 \cdot 1 \cdot 15}{0,05 \cdot 1,533} = 13,94 \text{ (м)}$$

Максимальные значения глубины зоны заражения первичным и вторичным облаком хлора составят соответственно

$$r_{1\text{Cl}} = 2,17 + \left(\frac{3,99 - 2,17}{3 - 1} \right) (1,215 - 1) = 2,37 \text{ (км)}$$

$$r_{2\text{Cl}} = 7,96 + \left(\frac{11,94 - 7,96}{20 - 10} \right) (13,94 - 10) = 9,53 \text{ (км)}$$

Полная глубина зоны заражения R_{Cl} парами хлора составит

$$R_{\text{Cl}} = 2,37 + 0,5 \cdot 9,53 = 7,14 \text{ км}$$

Эквивалентное количество паров соляной кислоты во вторичном облаке

$$Q_{2\text{HCl}} = \frac{(1-0) \cdot 0,021 \cdot 0,3 \cdot 1,67 \cdot 1 \cdot 1 \cdot 0,2 \cdot 15}{0,05 \cdot 1,198} = 0,53 \text{ (м)}$$

Максимальное значение глубины зоны заражения вторичным облаком и полная глубина зоны заражения R_{HCl} парами соляной кислоты составит

$$r_{\text{HCl}} = 1,53 + \left(\frac{2,17 - 1,53}{1 - 0,5} \right) (0,53 - 0,5) = 1,6 \text{ (км)}$$

$$R_{\text{HCl}} = 0 + 0,5 \cdot 1,6 = 0,8 \text{ км}$$

Полученные значения глубины зон заражения по всем АХОВ мы сравнили с предельно возможной глубиной переноса воздушных масс (16 км); за окончательную расчетную приняли меньшее из двух сравниваемых между собой значений. Таким образом, глубина зоны заражения аммиаком составит – 1,4 км, хлором – 7,14 км, парами соляной кислоты – 0,8 км.

Определим площади возможного заражения рассматриваемыми АХОВ:

$$S_{\text{NH}_3} = 8,72 \cdot 10^{-3} \cdot 1,4^2 \cdot 45 = 0,769 \text{ км}^2$$

$$S_{\text{Cl}} = 8,72 \cdot 10^{-3} \cdot 7,14^2 \cdot 45 = 20,004 \text{ км}^2$$

$$S_{\text{HCl}} = 8,72 \cdot 10^{-3} \cdot 0,8^2 \cdot 45 = 0,251 \text{ км}^2$$

Площади зон фактического заражения данными АХОВ составят

$$S_{\text{фNH}_3} = 0,081 \cdot 1,4^2 \cdot 1 = 0,159 \text{ км}^2$$

$$S_{\text{фCl}} = 0,081 \cdot 7,14^2 \cdot 1 = 4,129 \text{ км}^2$$

$$S_{\text{фHCl}} = 0,081 \cdot 0,8^2 \cdot 1 = 0,052 \text{ км}^2$$

Определим продолжительность поражающего действия АХОВ

$$T_{\text{NH}_3} = \frac{0,05 \cdot 0,681}{0,025 \cdot 1,67 \cdot 0,65} = \frac{0,03405}{0,0271375} \approx 1,3(\text{ч})$$

$$T_{\text{Cl}} = \frac{0,05 \cdot 1,553}{0,052 \cdot 1,67 \cdot 0,45} = \frac{0,07765}{0,039} \approx 2(\text{ч})$$

$$T_{\text{HCl}} = \frac{0,05 \cdot 1,198}{0,021 \cdot 1,67 \cdot 0,2} = \frac{0,0599}{0,007} \approx 8,56(\text{ч})$$

Результаты оценки последствий условной аварийной ситуации с разливом АХОВ в результате ДТП приведены в таблице 1 и на рисунке 2. Наибольшая зона заражения образуется при выбросе хлора, следовательно, создается наибольшая угроза для населения г. Курска. Учитывая, что скорость переноса АХОВ воздушным потоком – 16 км/ч [4], пары соляной кислоты (первая зона) достигнут наиболее удаленной точки за 3 мин, пары аммиака (вторая зона) – за 5 мин и пары хлора (третья зона) – за 27 мин.

В зоне фактического заражения парами соляной кислоты может оказаться 124, аммиака – 378, хлора – 9805 человек при плотности населения в Курске – 2374,71 чел/км². Более того, хлор из всех сравниваемых АХОВ наиболее опасен для населения, являясь высокоопасным веществом удушающего действия.

Стремительность распространения поражающих факторов аварии на автомобильном транспорте с разливом (выбросом) высокоопасных АХОВ, создающих значительные зоны химического заражения с угрозой массового поражения населения, вызывает необходимость принятия управляющими структурами своевременных и эффективных решений по защите и обеспечению безопасности в ЧС, что невозможно без заблаговременного, максимально точного и достоверного прогнозирования химической обстановки, с учетом чего выполняются

Таблица 1. Результаты прогнозирования химической обстановки

Наименование прогнозируемого параметра	Наименование АХОВ		
	Соляная кислота (HCl)	Аммиак (NH ₃)	Хлор (Cl ₂)
Результаты прогнозирования химической обстановки			
Глубина зоны химического заражения АХОВ, км	0,8	1,4	7,14
Площадь зоны возможного / фактического заражения, км ²	0,251/0,052	0,769/0,159	20,004/4,129
Продолжительность поражающего действия, ч	8,5	1,3	2
Характеристика АХОВ			
Класс опасности по ГОСТ 12.1.005-88 [6]	III класс (умеренно опасное)	IV класс (малоопасное)	II класс (высокоопасное)
ПДК максимальная разовая, мг/м ³ по ГН 2.1.6.3492-17 [7]	0,2	0,2	0,1
Смертельная концентрация, мг/м ³ [8]	6400	1500	300

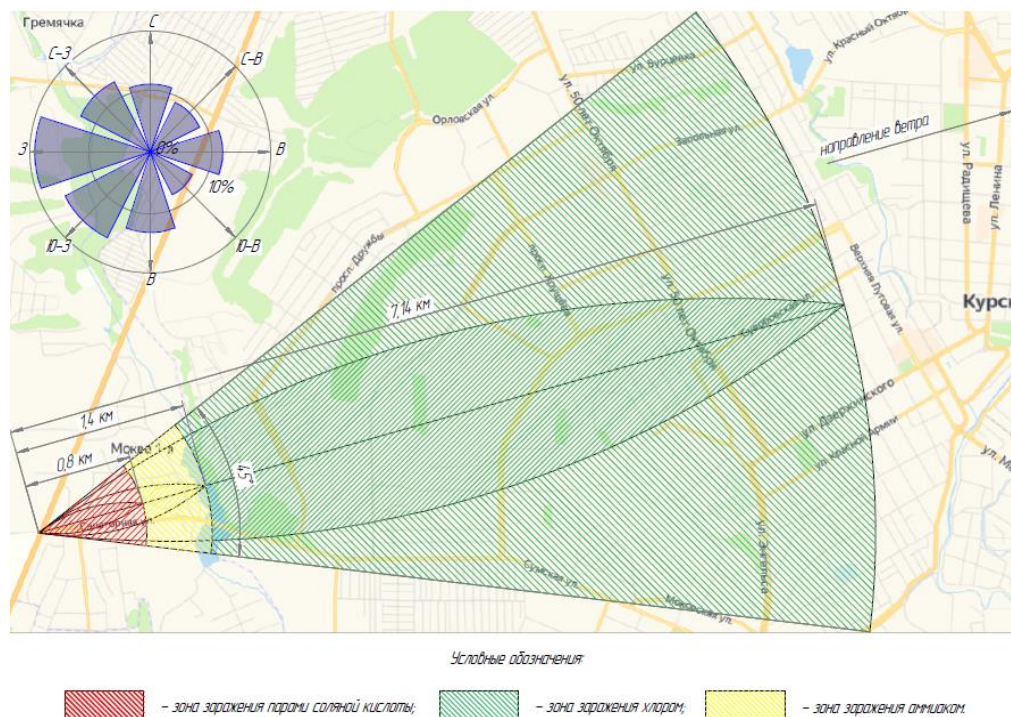


Рисунок 2. Результаты прогнозирования химической обстановки

необходимые и достаточные мероприятия по изоляции опасной зоны, эвакуации и обеспечению населения СИЗ, по оказанию первой помощи пострадавшим в очаге поражения и проведению мероприятий по ликвидации последствий аварий.

1. О состоянии защиты населения и территорий Российской Федерации от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера в 2019 г.: государственный доклад. – М.: МЧС России; ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ), 2020. – 259 с. [сайт]. URL: <https://www.mchs.gov.ru/dokumenty/4602> (дата обращения: 25.10.20).

2. Перечень химически опасных объектов Курской области // Главное управление МЧС России по Курской области [сайт]. URL: <https://46.mchs.gov.ru/deyatelnost/poleznaya-informaciya/dopolnitelnye-stranicy/statische-stranicy/statische-materialy/> (дата обращения: 10.10.20).

3. Сеницын, В.В., Татаринов, В.В., Прус, Ю.В., Кирсанов А.А. Статистика автомобильных перевозок опасных грузов и происшествий [Текст] // Технологии техносферной безопасности. 4 (80). 2018. [сайт]. URL: <http://academygps.ru/ttb> (дата обращения: 02.10.20).

4. РД 52.04.253-90. Методика прогнозирования масштабов заражения сильнодействующими ядовитыми веществами при авариях (разрушениях) на химически опасных объектах и транспорте.

5. Климат:Курск[сайт].URL:<https://ru.climate-data.org> (дата обращения: 04.10.20).

6. ГОСТ 12.1.005-88. ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны.

7. ГН 2.1.6.3492-17 Предельно допустимые концентрации (ПДК) загрязняющих веществ в атмосферном воздухе городских и сельских поселений

8. Аварийные карточки [сайт]. URL: <https://umc.kirov.ru/materials/ahov/amiak.htm> (дата обращения: 04.10.20).

9. Сошина Н.Л., Дмитриева Е.Л. Роль прогнозирования последствий аварий при транспортировке опасных грузов в управлении безопасностью в ЧС // Безопасность: Информация, Техника, Управление: сб.ст. международной научной конференции (Санкт-Петербург, Октябрь 2020) – СПб.: ГНИИ Нацразвитие, 2020. С.35-40

Глава 10. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕР ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ В ТРАНСПОРТНОЙ КОМПАНИИ

Кругляк Л.И., Бокарев Н.А., Русанова Н.А.

Для любой транспортной компании проблемы, связанные с травматизмом и несоблюдением техники безопасности, являются весьма существенными, так как ведут к финансовым потерям и негативно влияют на общий уровень ее экономической безопасности.

Чтобы провести финансово-экономический анализ влияния травматизма на экономическую безопасность организации, необходимо рассчитать коэффициенты его частоты и тяжести, а также потери рабочего времени, не стоит исключать из расчёта и материальные издержки от производственных увечий и заболеваемости. [2]

Коэффициент частоты травматизма рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{ч}} = \frac{T \cdot 1000}{P} \quad (1)$$

где Т-количество несчастных случаев

Р-среднее учётное количество рабочих

Коэффициент тяжести рассчитывается по формуле

$$K_{\text{т}} = \frac{Д}{T - T_{\text{см}}} \quad (2)$$

где Д-количество дней нетрудоспособности

Т-количество травм

T_{см}-количество смертельных случаев

Коэффициент потерь рабочего времени находим по формуле:

$$K_{\text{п}} = \frac{Д \cdot 1000}{P} \quad (3)$$

Для анализа финансовых потерь в разрезе различных видов заболеваний можно воспользоваться сводной аналитической таблицей 1, которая позволит не только выявить виды заболеваний, их частоту, но и определить подразделения, в которых работники чаще теряют трудоспособность.

Анализируя результаты данной таблицы, отметим, что самыми распространёнными заболеваниями на данном транспортном предприятии являются простудные (ОРЗ). Также стоит отметить и тот факт, что пик заболеваемости ОРЗ приходится на осенне-зимний период. Это связано с тем, что не все помещения отапливаются и проветриваются достаточно эффективно, что требует к ним особого внимания и жесткого контроля.

А сердечно-сосудистые и заболевания желудочно-кишечного тракта составляют, соответственно, 8,3% и 5,6% от общего числа заболеваний, что также должно вызвать принятие определенных мер, так как данные заболевания влекут за собой наибольшее количество дней нетрудоспособности, а, следовательно, и финансовых затрат.

Для сравнения эффективности принятых мер по сокращению потерь от заболеваний воспользуемся данными, представленными в таблице 2.

Таблица 1

Количество заболеваемости за 2018 г.

Вид заболеваний	Кол-во	Структура, %	Число дней нетрудоспособности	Материальные последствия, руб.
Простудные заболевания	23	64	230	345000
Сердечно-сосудистые заболевания	3	8,3	38	53000
Болезни нервной системы	2	5,6	35	50000
Костно-мышечные заболевания	-	-	-	-
Желудочно-кишечные заболевания	2	5,6	26	36000
Гнойничковые заболевания	1	2,7	12	17000
Гинекологические заболевания	2	5,6	22	32000
Болезни органов дыхания	1	2,7	20	30000
Другие заболевания	1	2,7	7	12000
ИТОГО:				575000

Таблица 2

Количество заболеваемости за 2019 г.

Вид заболеваний	Кол-во	Структура, %	Число дней нетрудоспособности	Материальные последствия, руб.
Простудные заболевания	15	62,5	150	225000
Сердечно-сосудистые заболевания	1	4,2	13	18000
Болезни нервной системы	1	4,2	19	24000
Костно-мышечные заболевания	-	-	-	-
Желудочно-кишечные заболевания	2	8,3	17	22000
Гнойничковые заболевания	1	4,2	12	17000
Гинекологические заболевания	2	8,3	22	32000
Болезни органов дыхания	1	4,2	20	30000
Другие заболевания	1	4,2	7	12000
ИТОГО:				380000

Сравнив данные двух таблиц, можно констатировать, что затраты на оплату больничных листов сократились за счёт проведения соответствующих мероприятий по охране труда. Также наблюдается снижение дней нетрудоспособности по простудным заболеваниям на 65%, что положительно сказывается на материальных потерях, так как оплаты больничных листов по простудным заболеваниям снизились на 120 000 рублей. И как итог, общая сумма выплат по причине заболеваемости снизилась на 68% или 195 000 рублей.

Для выявления материальных резервов, а также их экономии, на предприятии необходимо предпринять и другие меры по снижению заболеваемости. Это можно достичь путём создания наиболее комфортных условий для работников [4].

Таковыми мероприятиями могут выступить следующие улучшения условий безопасности труда на автотранспортном предприятии:

- проведение инструктажей по технике безопасности при работе в цехах и лабораториях;
- обеспечение всех работников средствами индивидуальной защиты и спецодеждой;
- установление жесткого постоянного контроля наличия защитных средств на рабочих местах;
- осуществление постоянного контроля за своевременной выдачей рабочим теплой спецодежды и спец. обуви для работы в холодильных камерах;
- проведение перееаттестации рабочих по вопросам соблюдения техники безопасности;
- исследование причин высокого уровня заболеваемости во всех подразделениях транспортной компании и принять меры по их устранению.

1. Беляков, Г.И. Охрана труда и техника безопасности: Учебник для СПО / Г.И. Беляков. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 404 с.

2. Ефремова, О.С. Охрана труда от «А» до «Я» / О.С. Ефремова. – М.: Альфа-Пресс, 2016. – 504 с.

3. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. Учебное пособие. Москва. КРОНУС, 2017г.

4. Кругляк Л.И., Бокарев Н.А., Русанова Н.А. Экономические аспекты мер по охране труда и технике безопасности в транспортной компании // Сборник избранных статей по материалам научных конференций ГНИИ "Нацразвитие" (Санкт-Петербург, Январь 2020). Всероссийская научно-практическая конференция "Национальная безопасность России: актуальные аспекты" – СПб.: ГНИИ Нацразвитие, 2020. С.38-41

Глава 11. ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Куликов В.В., Гущина Н.В.

Развитие научно-технического прогресса, промышленного производства, дисбаланс социально-культурных отношений интенсивно влияют на формирование социальной и промышленно-производственной среды. Количество чрезвычайных ситуаций (ЧС) природного, социального и техногенного характера, пожары, несчастные случаи, связанные с производством и связанных с ними социально-экономических и экологических проблема не имеет устойчивой тенденции к снижению, что в свою очередь актуализирует необходимость обучения и подготовки специалистов в области обеспечения пожарной безопасности, охраны труда и промышленной безопасности.

Защита жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз, является важнейшей задачей государственной политики РФ в области национальной безопасности [1].

Безопасность граждан Российской Федерации может быть обеспечена как через охрану внешних и внутренних границ определенной политической формы организации общества во главе с правительством и его органами, так и специалистами по промышленной и экологической безопасности во всех отраслях деятельности человека. При этом с точки зрения гражданской защиты понятие Безопасность раскрывается как состояние защищённости жизненно важных интересов личности, общества, государства от внутренних и внешних угроз, либо способность предмета, явления или процесса сохраняться при разрушающих воздействиях [5]. В данной статье понятие безопасность приводим как одну из базовых потребностей человека, потребность в безопасности в быту, так и в профессиональной деятельности на рабочих места. На данный момент наибольшую актуальность имеет обеспечение безопасности на рабочих местах, т.к. в соответствии с законодательством Российской федерации, а именно Трудового кодекса, человек работает не менее 40 часов в неделю. Применив аналитические методы анализа данных полученных путем наблюдения за работой инженерно-технических работников и работников производства подтверждаем общепринятый вывод что с учетом времени на дорогу рабочие и служащие проводят 2/3 своей жизни в труде.

В цивилизованном обществе для создания безопасных условий труда в организациях всех форм собственности введена система менеджмента безопасности труда и защиты здоровья работающих (далее СУОТ) [2]. Внедрение системы менеджмента безопасности труда и защиты здоровья работающих позволяет организации управлять рисками в области безопасности труда и защиты здоровья, что помогает организации выполнять законодательные и иные требования.

Для реализации политики СУОТ необходимы компетентные специалисты – специалисты по охране труда.

В настоящее время существующая система подготовки специалистов охраны труда предполагает реализацию программ обучения в области высшего профессионального образования, послевузовского образования, профессиональной переподготовки.

Политические, экономические и социальные изменения последних десятилетий обострили серьезную кадровую проблему. Проведя сравнительный анализ данных кадровых агентств, выложенных в открытом доступе в сети интернет [7], данные по

выпускников ВУЗов и кадрового состояния, на протяжении последних 5 лет, можно сделать вывод, что объемы подготовки специалистов по охране труда достаточны, но со стороны работодателей назрел вопрос о компетентности молодых специалистов.

Молодые специалисты – это результат кропотливого труда, поставляемый высшей школой на рынок труда, и для них еще в период обучения должны быть предусмотрены возможности эффективного применения своих профессиональных знаний на местах будущей работы. Рынок труда в современных капиталистических условиях существования организаций и предприятий различных форм собственности за исключением монополий стихийен и не имеет сбалансированного характера. Отсутствуют научно обоснованные прогнозные оценки потребностей в кадрах на ближайшую перспективу, как общего характера, так и в отраслевых разрезах. Поэтому, при общей высокой потребности в кадрах, спрос на специалистов по конкретным специальностям оказывается неопределенным. В аналогичной ситуации неочевидности востребованности выпускников находится формирующийся рынок профессионально-образовательных услуг. Чтобы занять на нем престижное место, вузу, в первую очередь, необходимо знать, какие специалисты требуются промышленности, каков текущий и долгосрочный спрос на них производственной сферы. Из-за отсутствия прогнозов эти и другие вопросы часто остаются без ответов. В результате выпускники вузов не всегда могут работать по специальности. Некоторые оказываются безработными. Другие уходят в коммерцию или в сферу услуг, теряя квалификацию [9].

Расширение функций и требований в области охраны труда от всех министерств и ведомств, соответственно ведет к повышению требований к профессиональной компетентности специалиста, адекватно соответствующего темпам научно – технического прогресса в условиях интеграции в мировое промышленное пространство. Эти требования ставят вопрос о повышении уровня компетенции специалистов в области охраны труда.

Как следствие, дальнейшее развитие напрямую зависит от совершенствования подготовки компетентных профессионалов, способных принимать решения в условиях неопределённости, ограниченности времени, агрессивности промышленной и социальной среды. В этой связи назрела необходимость формирования практико-ориентированного, компетентного подхода.

Формирование компетентного специалиста по охране труда предусматривается многоуровневость высшего образования. Первый уровень подразумевает высшее образование с присвоением квалификации «бакалавр», где предусмотрена подготовка специалистов двух направлений (специальностей): «Техносферная безопасность», код 20.03.01 – квалификация (степень) «бакалавр»; второй уровень – с присвоением квалификации «магистр» [4].

Следующий этап повышения уровня компетентности предусматривает повышение квалификации работников на курсах повышения квалификации. Периодичность которой соответствует изменяющейся ситуации в области охраны труда и нормативно-правовой базы.

Таким образом, формирование профессиональной компетенции специалиста охраны труда, является долгосрочной программой, требующей модернизации системы подготовки. В условиях динамично развивающихся технической базы и технологических процессов перечень достигаемых при обучении компетенций так же должен меняться, требуя постоянного профессионального роста как специалистов по охране труда, так и обучающих организаций.

Одной из важнейших тенденций модернизации современного высшего отечественного образования можно считать его ориентацию на формирование

специалиста, отвечающего запросам производственной деятельности. Содержание образования и методы обучения должны строиться в первую очередь в соответствии с теми практическими задачами, с которыми специалист может столкнуться в своей профессиональной деятельности.

Деятельность специалистов по охране труда во многом своеобразна и разнопланова. Своеобразие ее, в частности, заключается в том, что она:

- призвана путем проведения профилактической работы и успешного внедрения современных методов контроля, обеспечить безопасность проведения работ на предприятии, сократив травматизм и несчастные случаи;
- осуществляется при активном взаимодействии с руководством и работниками предприятия, как следствие, имея реальную опасность для жизни по причине нахождения «между молотом и наковальней»;
- регламентируется нормативными документами Российской Федерации по обеспечению безопасности.

Работа специалиста по охране труда – это не только разработка инструкций по охране труда и расследование несчастных случаев. Это тесное взаимодействие с окружающей природой, социальной сферой и людьми, находящимися в зоне ответственности, работа над профилактикой возникновения несчастных случаев и активная научная деятельность, изучение новой техники и технологий – которые могут помочь в решении возникающих задач по обеспечению безопасности людей. Постоянный поиск творческого решения задач выводит сотрудника за рамки пройденного обучения и узкой специализации.

Профессия «Специалист по охране труда» может рассматриваться как система, несущая признаки четырех типов профессий:

1. «человек – человек»
2. «человек – знак»
3. «человек – природа»
4. «человек – техника»

Рассмотрев специфику профессии специалиста по охране труда и связанной с объектом труда, мы выяснили, что профессию специалист по охране труда, можно отнести к типу профессий «человек – техника». Для этого типа профессий характерны следующие качества: повышенный интерес к технике, техническая наблюдательность, техническое мышление. В связи с постоянным совершенствованием техники и ростом объема научно-технической информации возрастают требования к креативным способностям специалистов, для развития которых необходим широкий технический кругозор и техническая фантазия.

Вместе с тем необходимо отметить, что в дальнейшем анализе не менее актуальна по своему значению система «человек-знак», т.к. при работе сотрудник сталкивается с большим количеством информации в текстовом, графическом, символическом виде.

Процесс обучения в высших учебных заведениях должен складываться из систем педагогически обоснованных действий преподавателей и студентов, направленных на подготовку компетентных специалистов по охране труда.

Необходимо пересмотреть учебный процесс с учетом специфики особенности и профильности образовательного учреждения: обучение должно быть тесно связано с дальнейшей работой выпускника, учитывать будущую профессию обучаемого и

ориентироваться на практическое применение полученных знаний в его профессиональной деятельности у потенциального работодателя.

Компетентность студента в процессе обучения формируется при планомерной организации процесса образования с использованием всего арсенала средств образования, направленных на решение задач преодоления препятствий в деятельности каждого педагога: чтение курса лекций, самостоятельное изучение отдельных проблем, индивидуальные собеседования, консультации, деловые и ролевые игры, тренинги, анализ проблемных ситуаций, проведение дискуссий. Этому служат изменения содержания, форм и методов организации в соответствии с его запросами в системе повышения квалификации. Но чтобы обучение достигло своей цели, оно должно обеспечить переход педагога в состояние неосознанной компетентности.

При формировании основных компетенций специалиста по охране труда необходимо дать направление на самостоятельную работу, которая позволит обучаемому проникнуть в сущность изучаемого вопроса, основательно разобраться с ним. Только в процессе самостоятельной работы и многократных повторений можно сформировать устойчивые навыки и умения. Ввиду специфики прохождения обучения, крайне обходима правильная подготовка самостоятельной учебной деятельности студента.

В процессе самостоятельной подготовки студент должен выработать практически применимые навыки и умения и самостоятельно продвигаться в изучении нормативной базы на основании которой строиться работа специалиста по охране труда.

Процесс обучения необходимо строить в тесном практически ориентированном взаимодействии перспективного работодателя, преподавателя и студента.

Профессорско-преподавательский состав (далее ППС) проводящий занятия по профильным практикам и ориентированным предметам, должен быть непосредственным участником данного процесса выступая в роли не только тьютера но первого цензора.

Главной целью на данном этапе является переход от приоритета расчетно-практических работ к балансу теории и практики, необходимо пересмотреть подход к преподаванию предметов, связанных с их практическим применением в практике. Мы не призываем отказаться от классической структуры проведения образовательных мероприятий.

Преподаватели и работодатели соглашаются в одном: пока обучаемый не попробует самостоятельно выполнять работу специалиста по охране труда, самостоятельно находить решение, проводить расследования несчастных случаев – результата не будет. Необходимо сохранить взаимодействие учитель-ученик, но свести его деятельность к контролю и корректировке курса обучения, а также формированию учебно-методического материала, прививая студентам навыки самостоятельной работы.

Нет сомнений в тезисе, что компетентного сотрудника подготовит только компетентный преподаватель. Ярким примером этому является система образования в медицинских вузах. Занятия с будущими эскулапами проводит практикующий врач.

Для формирования профессиональной компетентности специалиста по охране труда необходимо привлекать практикующих специалистов по отрасли, реально владеющих своей специальностью и имеющих профессиональный стаж не менее 5 лет. Ввести в практику стажировку ППС на профильных предприятиях в соответствии с преподаваемыми дисциплинами.

Учебные пособия должны иметь профессиональную ориентацию и практическую значимость соответствующую современным требованиям направления деятельности. Разделенные на три уровня: начальный, профессионально-ориентированный, справочный.

Подводя итоги, хотелось бы обратить внимание, что:

1. Основным условием формирования компетентности является компетентная среда, состоящая из опытного компетентного состава ППС.

2. Основная Роль преподавателя в процессе формирования компетентного специалиста по охране труда это работа тренера, когда результат достигается многократными повторениями, работой над ошибками и волей к победе обучаемого.

Необходимо отметить, что формирование профессиональной компетентности специалиста по охране труда невозможно без участия заинтересованного руководства образовательного заведения. Большой вклад в педагогический процесс вносится руководством факультета «Управления процессами перевозок» и кафедры «Техносферная безопасность» уральского государственного университета путей сообщения.

-
1. Закон РФ №2446 – 1 «О безопасности» от 5 марта 1992г.
 2. ГОСТ Р ИСО 45001-2020 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья» ((ISO 45001:2018 "Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use", IDT)
 3. Федеральный справочник «Образование в России» М: Родина–Про. 2015.
 4. Министерство науки и высшего образования российской федерации приказ от 25 мая 2020 г. № 680 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 20.03.01 техносферная безопасность».
 5. Гражданская защита: Энциклопедия в 4-х томах. – Т. I. А–И. – М.: ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ), 2015.
 6. Куликов В.В., Гущина Н.В. Формирование профессиональной компетентности специалиста по охране труда // Сборник избранных статей по материалам научных конференций ГНИИ "Нацразвитие" (Санкт-Петербург, Январь 2022). Международная научно-методическая конференция "Проблемы управления качеством образования" – СПб.: ГНИИ Нацразвитие, 2022. С.11-17
 7. IT-сервис по поиску работы и подбору сотрудников. // Режим доступа <https://www.superjob.ru>
 8. Жукова, А. Молодые специалисты – особая категория? // «Кадровик. Кадровый менеджмент». – 2011. – No 6. [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru/article/molodye-specialisty-osobaya-kategoriya>
 9. Попова, Н.В. Какой выпускник вуза востребован на современном промышленном предприятии? // Гуманитарное образование в креативно-антропологическом измерении: сборник научных статей 12-й Всероссийской научно-практической конференции, 19-20 нояб. 2015 г., Екатеринбург / науч.

РАЗДЕЛ 3

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ



Глава 12. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Удалов Д.Э.

Сфера образования, как одна из важнейших составляющих частей современного гражданского общества нуждается в правовом регулировании, возникающих в процессе реализации гражданами своих прав и гарантий, обеспечивающих право на образование и занятие педагогической деятельностью. Педагогическая деятельность носит многогранный, комплексный характер, правового регулирования поскольку образовательные отношения, возникающие в процессе данной деятельности, обеспечиваются нормами различных отраслей законодательства, в частности образовательного, административного, трудового, социального и др. [13].

Правовую основу, регулирования трудовых отношений в образовательных организациях составляют различные нормативные правовые акты, как общего, так и специального характера. В первом, случае таким нормативным актом будет являться Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ [1], который включает нормы устанавливающие порядок осуществления трудовой деятельности, в частности содержит главу 52. «Особенности регулирования труда педагогических работников» и входящие в ее состав статьи с 331 по 336, положения которых определяют и закрепляют положения предусматривающие:

– основания, дающие право на занятие педагогической деятельностью, например: требования к уровню образования, а также основания, при наличии которых физические лица не могут заниматься педагогической деятельностью, например: запрет на занятие данным видом деятельности на основании вступившего в законную силу приговора суда; запрет в силу медицинских показаний и др.;

– особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, устанавливающие, что замещение должности профессорско-преподавательского состава в образовательной организации, осуществляется после избрания по конкурсу; а в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, закрепляется необходимость один раз в пять лет проходить обязательную аттестацию и др.;

– дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником, к которым относятся: повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника; достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности (установленного достижением работником возраста семидесяти лет);

– особенности учета продолжительности рабочего времени и времени отдыха педагогического работника, в частности сокращенная продолжительность рабочего времени; ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск и др.

Во втором случае, такими нормативными правовыми актами, будут являться законодательные акты, определяющие и конкретизирующие права и обязанности участников образовательных отношений. Это в первую очередь федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [2] и подзаконные акты федеральных органов исполнительной власти в области образования, здравоохранения и социальной защиты.

Системообразующим нормативным актом, регулирующим такую значимую сферу социальных отношений в обществе, является названный выше федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». Правовые нормы, содержащиеся в соответствующих статьях данного закона, устанавливают принципы осуществления образовательной деятельности на основе конституционных прав граждан на воспитание и образование, и осуществление педагогической деятельности; также определяются система образования и уровни образования; права и обязанности основных участников образовательных отношений; вопросы ответственности в сфере образования и др.

Подзаконные акты в области правового обеспечения образовательного процесса можно классифицировать в зависимости от видов общественных отношений, которые ими регулируются. Перечислим основные из них:

– Нормативные правовые акты, стратегического, программного характера, определяющие стратегию и перспективы развития системы образования в России, например, Указ Президента РФ от 19 декабря 2012 г. № 1666 «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года» [3], Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» [4], Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» [5]. Так в соответствии с положениями Приказа Минобрнауки России от 22 марта 2019 г. № 21н «Об утверждении Порядка формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования» [10] – основными направлениями деятельности инновационных площадок, в частности являются – разработка, апробация и внедрение:

– новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе с использованием ресурсов негосударственного сектора;

– методик подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров, в том числе педагогических, научных и научно-педагогических работников и руководящих работников сферы образования, на основе применения современных образовательных технологий и др.

– Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы профессиональной квалификации работников, сферы высшего образования, например, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» [6]; Приказ Минтруда России от 22 сентября 2021 г. № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» [11]. Необходимо отметить, что профессиональный стандарт должен стать системообразующим механизмом, который повысит качество работы педагогов в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, создаст объективные требования к трудовым действиям, знаниям и умениям, необходимому уровню профессионального образования. Профессиональный стандарт определяет объем и направление подготовки, переподготовки или повышения квалификации, позволяет объективно связать

уровень профессионализма педагога, его должностные обязанности и условия оплаты труда с результатами профессиональной деятельности.

– Нормативные правовые акты, устанавливающие порядок проведения аттестации педагогических работников, например, Приказ Минпросвещения России от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [12], Приказ Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. № 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» [8]. Согласно положениям, содержащимся в названных законодательных актах – аттестация призвана способствовать рациональному использованию образовательного и творческого потенциала работников; повышению их профессионального уровня; оптимизации подбора и расстановки кадров.

– Нормативные правовые акты, регулирующие особенности учета рабочего времени педагогических работников и др. вопросы реализации трудовых прав, например, Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» [7], Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [9], в частности в категорию учета времени входит период времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

В заключении необходимо отметить, что в систему правового регулирования трудовых отношений помимо законодательных актов, так же включаются локальные акты образовательной организации. Соблюдение норм, определяющих права и обязанности педагогических работников в сфере трудового права, а в более широком смысле права социального обеспечения и социально-экономических гарантий, является фактором стабильного развития институтов гражданского общества и системы образования в целом.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 30 декабря 2012 г.

3. Указ Президента РФ от 19 декабря 2012 г. № 1666 «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025

- года» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 19.12.2012.
4. Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 29.12.2017.
5. Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 02.06.2015.
6. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» // Российская газета. – № 101. – 2011.
7. Приказ Минобрнауки России от 22 марта 2019 г. № 21н «Об утверждении Порядка формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 09.08.2019.
8. Приказ Минпросвещения России от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 02.06.2023.
9. Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 27.02.2015 г.
10. Приказ Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. № 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 28.04.2015.
11. Приказ Минтруда России от 22 сентября 2021 г. № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 17.12.2021.
12. Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 03.06.2016 г.
13. Удалов Д.Э. Правовое регулирование трудовых отношений в сфере образования // Сб.изб.ст. по материалам конференций ГНИИ "Нацразвитие" (Санкт-Петербург, Октябрь 2018). Международная научная конференция "Наука. Исследования. Практика" – СПб.: ГНИИ Нацразвитие, 2018. С.95-98.

Глава 13. ЮРИДИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА В РОССИИ

Сытник Д.Е.

Трудовое право в своём классическом проявлении формировалось в индустриальную эпоху. Современная экономика предъявляет новые требования на рынке труда. Масштабное внедрение информационных технологий во все сферы жизнедеятельности человека способствует появлению высококвалифицированных специалистов, способных функционировать в условиях гибкого рабочего времени и удаленного рабочего места. Эти факторы привели к распространению такой нетипичной формы занятости как дистанционный труд, в основе которого лежит предоставляемая современными технологиями возможность выполнения задания работодателя, не находясь на рабочем месте.

Понятие дистанционной работы было введено Федеральным законом от 05.04.13 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», которым в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) была введена гл. 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» и, в частности, ч. 1 ст. 312.1, предусматривающая определение данного понятия [1].

В соответствии с положениями данной статьи, под дистанционной работой понимается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

В последнее время дистанционная занятость получила активное распространение во многих странах мира и обозначила ряд преимуществ, как для исполнителя, так и для работодателя и всего государства в целом.

В числе основных социальных преимуществ для граждан и общества, которые сопутствуют использованию дистанционной работы, находятся следующие:

- снижение времени, затрачиваемого на поездки на работу, решение транспортных проблем, с одной стороны. С другой стороны, отсутствие необходимости ездить на работу определенным образом позволит решить и проблему загрязнения окружающей среды из-за сокращения транспортных потоков;
- дистанционная занятость может снизить уровень безработицы, так как расширяет потенциальные возможности для получения работы;
- возможность разрешения проблемы перенасыщенности крупных городов и миграции населения из внутренней периферии в региональные центры;
- повышение гибкости использования рабочего времени;
- увеличение времени для семейного общения, сокращение расходов на оплату услуг лиц и учреждений, осуществляющих уход за членами семьи (детьми, престарелыми родителями) и т.д.;
- возможность большего участия в общественной жизни, получения образования, дополнительного заработка;

- соблюдение индивидуальных биологических ритмов, времени труда и отдыха;
- обеспечение рабочими местами лиц с ограниченными возможностями (инвалиды, пожилые, родили малолетних детей и т.д.).

Дистанционная работа имеет ощутимые достоинства и для работодателя, в частности:

- снижение расходов за счет аренды помещений, организации рабочих мест, коммунальных услуг, обслуживающего персонала;
- увеличение производительности (например, за счет устранения потерь времени на проезд и более комфортных условий организации рабочего места);
- гибкая численность штата и возможность оперативного управления его количеством в зависимости от текущих потребностей;
- возможность привлечения сотрудников не из региона пребывания организации, что позволяет не только привлекать наиболее компетентных сотрудников, но и экономить на заработной плате;
- уменьшение количества отпусков, связанных с семейными обстоятельствами и проблемами со здоровьем, а также пропусков работы по различным причинам;
- организация работы сотрудников, находящихся в различных часовых поясах;

Вместе с тем, дистанционная занятость влечет и негативные последствия. В числе негативных факторов дистанционной работы стоит отметить следующие:

- ухудшение морального состояния дистанционных работников, вызванное их отдаленностью от своих коллег: проблема социальной, а также профессиональной изоляции, а также сокращение корпоративной культуры и командного духа в организации;
- отсутствие контроля над дистанционными работниками (за степенью их загруженности, возможностью разглашения коммерческой тайны и т.п.);
- относительная незащищенность информации на удаленных компьютерах, опасность ее утечки, т.к. средства защиты удаленного компьютера, как правило, ниже средств защиты локальной сети в офисе;
- проблемы производительности и качества, выполненной дистанционным работником работы;
- обеспечение условий труда и ответственности работодателя в области защиты прав дистанционных работников;
- наличие определенных трудностей в привлечении труда, вызванных нежеланием многих работников трудиться по удаленной схеме;
- отсутствие возможности для молодых специалистов к приобретению опыта у более профессиональных сослуживцев.

Осуществление трудовой деятельности на удаленном расстоянии было предусмотрено законодательством и ранее – в отношении надомников. Однако по действующему законодательству труд надомников и дистанционная работа обладают рядом существенных отличий.

Глава 49 ТК РФ «Особенности регулирования труда надомников» распространяется на трудовую деятельность производственного характера, так как надомник – это «лицо, заключившее трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет» [1].

Исходя из такого определения, оформление в качестве надомных работников, к примеру, программистов или юристов не находило ранее понимания у судов [2]. В результате существовала практика оформления работников умственного труда по гражданско-правовому договору, что, в свою очередь, лишало как работника, так и работодателя возможностей использования правовых механизмов, заложенных в ТК РФ.

Одной из главных проблем дистанционного труда выступает то, что у работодателя почти нет возможностей как-либо проконтролировать то, как работник выполняет свою трудовую деятельность. В таком случае, необходимо предусматривать в трудовом договоре какое-либо устройство, которое позволило бы осуществлять контроль работодателя над работником (видеоконференция, или программа мониторинга компьютера) [3].

В соответствии со ст. 312.4 ТК РФ дистанционный работник имеет право определять режим своего рабочего времени самостоятельно. При этом работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, включая продолжительность сверхурочной работы (ч. 4 ст. 191, ч. 7 ст. 199 ТК РФ) [1]. Целью учета рабочего времени, среди прочего, является расчет заработной платы работников, а также оплата сверхурочной работы.

В связи с указанными положениями ТК РФ, возникает проблема – каким образом работодатель будет осуществлять подобный учет в отношении дистанционного работника, самостоятельно определяющего свой график. Очевидно, что в таких случаях вопросы режима и учета рабочего времени необходимо регулировать на уровне трудового договора. В трудовом договоре с дистанционным работником целесообразно закрепить режим его работы (например, пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, рабочие часы, время, когда работник должен в обязательном порядке осуществлять контакт с работодателем, сроки сдачи конкретных заданий и пр.) [4].

Важной особенностью дистанционного трудового договора с дистанционным работником будет являться то, что работодатель не обязан предоставлять его работнику в бумажном варианте, пока он сам его не истребует. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением [1].

Говоря о порядке предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков, можно отметить, что он определяется в соответствии с ТК РФ и иными актами, которые содержат в себе нормы трудового права (ч. 2 ст. 312.4 ТК РФ) [1].

Одной из проблем дистанционного труда выступает отсутствие понятия «рабочее место дистанционного работника» в трудовом законодательстве, а ведь место работы является обязательным условием трудового договора.

Значимым событием, в части реализации возможностей выполнения дистанционным работником своих трудовых функций, стало реформирование Трудового кодекса РФ. Перевод сотрудников организаций на дистанционную форму работы в условиях эпидемиологических ограничений, выявил существенные недостатки в трудовом законодательстве: юридическую незащищенность работников,

не имеющих материально-технические средства для выполнения ими трудовых функций вне рабочего места. В соответствии со ст. 312.6 «Особенности организации труда дистанционных работников» ТК РФ (введенной с 8 декабря 2020 года), работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. *При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием,* в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Стоит обратить внимание на то, что варианта, когда работник использует свое оборудование, при этом, не получая никакой компенсации, ТК РФ не предусматривает, однако на практике в большинстве случаев так и происходит.

Следовательно, при заключении трудового договора на удаленную работу, работодатель заведомо знает о том, что компьютер и (или) телефон у работника есть, а о том, что он должен выплачивать ему за это компенсацию, он умалчивает. При этом и сам работник зачастую не знает о существовании рассматриваемого законодательного нюанса, вследствие чего происходит прямое нарушение его трудовых прав.

Решение этой проблемы лежит в плоскости практического регулирования договорных отношений работника и работодателя. Другими словами, необходимо осуществлять более широкое информирование населения об особенностях осуществления дистанционной трудовой деятельности, в том числе с разъяснением всех нюансов, которые существуют в этой области. Фактически же выплата рассмотренной нами компенсации «остается на совести» работодателя, и, как правило, дистанционным работникам она не выплачивается [5].

В контексте рассматриваемого вопроса мы не можем обойти стороной проблему правового регулирования фриланса, как особой формы дистанционной работы. Трудовая деятельность в форме фриланса представляет собой оказание человеком каких-либо услуг удаленно, связанных преимущественно с работой с информацией. С точки зрения современного трудового законодательства правовой статус фрилансера довольно неоднозначен, так как не совсем понятно, является ли такой человек самозанятым или же для работы ему необходимо оформлять индивидуальное предпринимательство (- далее ИП) [5].

Д.Ю. Кукушкина отмечает, что фриланс и ИП – это совершенно разные способы организации трудовой деятельности, так как ИП подразумевает ведение определенной отчетности, уплаты налогов, а также возможность принимать людей на работу [6]. Фрилансер же работает сам на себя, не может нанимать персонал и пр., что делает его более приближенным к категории самозанятых, однако фрилансер не относится к перечню профессий, занимаясь которыми человек может считаться самозанятым. Трудовое законодательство не содержит никаких разъяснений по данному вопросу.

М.И. Трошкин говорит о том, что фриланс – это разновидность дистанционной работы [7]. В соответствии с нормами ТК РФ, работник, осуществляющий свою деятельность дистанционно, связан с работодателем долгосрочными трудовыми отношениями, оформленными в установленном законом порядке. Фрилансер же заключает договор оказания единичной услуги, но в целом с заказчиком никакими трудовыми отношениями не связан. Это главный признак, по которому его нельзя отнести к дистанционным работникам в соответствии с действующим ТК РФ. Однако, по сути, трудовая деятельность фрилансером осуществляется, следовательно, есть необходимость регулирования этих правоотношений нормами трудового права. На наш взгляд, разработка системы правового регулирования труда фрилансеров является одним из наиболее перспективных направлений развития трудового законодательства в РФ.

Таким образом, дистанционный труд характеризуется непосредственно отдаленным контактом и способом общения и обмена данными между двумя сторонами – работодателем и работником вследствие определенных условий, при которых возможно оформление сотрудника согласно локальным положениям. Дистанционный труд – это совокупность экономических, технических и юридических навыков организации работы. Юридическая сторона таких трудовых отношений исходит из Трудового кодекса Российской Федерации, что повышает значимость подобного вида сотрудничества. Для устранения пробелов и недочетов в регулировании дистанционной деятельности необходима разработка более совершенной законодательной базы, регулирующей рынок всех видов дистанционной занятости.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) [Электронный ресурс] // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 15.04.2023).

2. Закалюжная Н.В. От надомной работы к дистанционной занятости: сходства и различия// Законодательство. – 2015. – № 9. – С. 49.

3. Васин А.С. Юридические особенности организации дистанционного труда / А.С. Васин, С.А. Суин // Достижения науки и образования. №3 (83), 2022. С. 43-47.

4. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников / отв. ред. Т.Ю. Коршунова. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, ИД «Юриспруденция», 2015. – С. 191.

5. Сороколетова М.А. Юридические особенности организации дистанционного труда / М.А. Сороколетова, А.Д. Лукьянович, А.А. Разинькова // Наука и образование: отечественный и зарубежный опыт. Сорок восьмая международная научно-практическая конференция. Белгород, 2022. С. 182-185.

6. Кукушкина Д.Ю. Фриланс как прогрессивная форма современных трудовых отношений. // Молодой ученый. 2018. № 46 (232). С. 370-372.

7. Трошкин М.И. Фриланс как новая форма труда // E-Scio. 2019. № 11. С. 399-407.

8. Сытник Д.Е. Юридические особенности организации дистанционного труда в России // Флагман науки: научный журнал. Апрель 2023.-СПб., Изд.ГНИИ "Нацразвитие"-2023. №3(3) – СПб.: МИПИ им. Ломоносова, 2023.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Бокарев Никита Алексеевич, аспирант, Академия труда и социальных отношений, Москва. Bokarev Nikita Alekseevic, graduate student, Academy of Labor and Social Relations, Moscow

Голикова Екатерина Павловна, кандидат химических наук, доцент кафедры "Безопасность жизнедеятельности", Тверской государственный университет, Тверь. Golikova Ekaterina Pavlovna, Tver State University, Tver

Гущина Наталья Владимировна, Уральский государственный университет путей сообщения, Екатеринбург. Gushchina Natalya Vladimirovna, Ural State University of Railway Transport, Yekaterinburg

Дмитриева Екатерина Леонидовна, кандидат биологических наук, доцент, Курский государственный университет, Курск. Dmitrieva Ekaterina Leonidovna, candidate of biology sciences, associate professor, Kursk State University, Kursk

Егорова Илона Игоревна, Государственный Эрмитаж, Санкт-Петербург, Egorova Iona Igorevna, State Hermitage Museum, St. Petersburg

Кругляк Людмила Ивановна, кандидат экономических наук, доцент, ИПНБ РАНХиГС, Москва. Kruglyak Ludmila Ivanovna, PhD in Economic sciences, Associate Proffessor, ILNS «RANEPА», Moscow

Куликов Владимир Викторович, кандидат педагогических наук, Уральский государственный университет путей сообщения, Екатеринбург. Kulikov Vladimir Viktorovich, Candidate of Pedagogical Sciences, Ural State University of Railway Transport, Yekaterinburg

Логинов Сергей Николаевич, Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева, Нижний Новгород. Loginov Sergey Nikolaevich, Nizhny Novgorod State Technical University, Nizhny Novgorod

Павлова Анна Николаевна, Государственный Эрмитаж, Санкт-Петербург. Pavlova Anna Nikolaevna, State Hermitage Museum, St. Petersburg

Пачурин Герман Васильевич, доктор технических наук, профессор, Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева, Нижний Новгород. Pachurin German Vasilievich, Doctor of Technical Sciences, Professor, Nizhny Novgorod State Technical University, Nizhny Novgorod

Русанова Наталья Андреевна, Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет, Москва. Rusanova Natalya Andreevna, Moscow Automobile and Road Engineering State Technical University, Moscow

Сошина Наталья Леонидовна, кандидат психологических наук, доцент, Курский государственный университет, Курск. Soshina Natalya Leonidovna, candidate of psychological sciences, associate professor, Kursk State University, Kursk

Сытник Денис Евгеньевич, Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина, Москва. Denis E. Sytnik, O.E. Kutafin Moscow State Law University, Moscow

Удалов Денис Эдуардович, кандидат юридических наук, Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва. Udalov Denis Eduardovich, PhD in Law, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow

Уколова Эльвира Геннадьевна, Государственный Эрмитаж, Санкт-Петербург, Ukolova Elvira Gennadievna, State Hermitage Museum, St. Petersburg

