

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет
«Экономика и управление»

Кафедра
«Государственное управление и
социология региона»

Направление подготовки

38.04.04
Государственное и муниципальное
управление

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ
на тему

**«Специальная оценка условий труда как механизм
регулирования условий и охраны труда»**

Студент гр.153ЭГм1

Д.М. Безруков

Руководитель
к.с.н., доцент

В.Н. Ретинская

Нормоконтролер
к.с.н., доцент

И.А. Мурзина

Рецензент
Начальник Управления по
регулированию тарифов и
энергосбережению Пензенской области

Н.В. Клак

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от _____ № _____)

Заведующий кафедрой _____ С.И. Неделько

Работа защищена с оценкой _____ (протокол заседания ГЭК от _____ № _____)

Секретарь ГЭК _____ И.А. Мурзина

ПЕНЗА 2018

Содержание

Введение.....	3
1 Теоретико-методологически аспекты государственного регулирования охраны труда РФ.....	13
1.1 Основные этапы развития системы охраны труда в Российской Федерации.....	13
1.2 Место специальной оценки труда в государственной системе охраны труда.....	23
1.3 Анализ преимуществ и недостатков применения специальной оценки условий труда в системе государственного регулирования охраны труда.....	32
2 Государственное регулирование специальной оценки условий труда на современном этапе развития РФ.....	42
2.1 Правовые аспекты проведения специальной оценки условий труда в РФ.....	42
2.2 Управленческие аспекты проведения специальной оценки условий труда в Российской Федерации.....	54
2.3 Особенности проведения специальной оценки условий труда в различных сферах профессиональной деятельности.....	62
3 Основные направления повышения качества и эффективности специальной оценки условий труда как фактор повышения безопасности труда.....	69
3.1 Правовые проблемы организации и проведения специальной оценки условий труда территории РФ и пути их решения.....	69
3.2 Обеспечение соблюдения прав работников при проведении специальной оценки условий труда.....	84
Заключение.....	92
Список использованных источников.....	98
Приложения.....	106

Введение

Актуальность темы магистерской диссертации определяется значимостью охраны труда и здоровья людей в Российской Федерации, являющейся социальным государством. Согласно Конституции РФ, каждый гражданин обладает правом на труд при одновременном обеспечении условий, которые отвечали бы требованиям гигиены и безопасности. 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 параметром уровня и качества жизни населения. В соответствии с данными официальной статистики, собираемой Всемирной Организацией Здравоохранения, производственный травматизм является значимой проблемой во многих государствах мира: каждый год в мире происходит более 120 млн. случаев производственного травматизма, в которых погибает более 200 тыс. человек. В целом в мире уровень смертности от травм, полученных людьми на производстве, занимает третье место среди причин смертности после онкологических и сердечнососудистых заболеваний. Несмотря на некоторое снижение смертности и числа пострадавших от производственного травматизма в течение последних лет, Россия продолжает занимать одно из первых мест по числу аварий и несчастных случаев на рабочих местах [57].

В соответствии с нормами права и постулатами современного государства оно обязуется осуществлять весь необходимый комплекс мер, направленных на устранение ухудшения здоровья нации, предотвращение распространения различных заболеваний, в том числе создание условия, при которых каждый гражданин государства сможет трудиться, вне зависимости от своей профессии и уровня профессионального развития, в условиях,

отвечающих установленным на законодательном уровне стандартам безопасности и гигиены труда.

При этом ни для кого не секрет, что современные экономические условия отличаются стремлением к получению экономической выгоды, в условиях которой работодатели, ставящие во главу угла максимизацию прибыли и максимально возможный рост производительности труда, факторам, оказывающим влияние на формирование здоровья сотрудников, условия производственного микроклимата, снижение профессиональной заболеваемости и травматизма, уделяют отнюдь не то внимание, которого эти направления заслуживают. Между тем, связь между условиями труда и резервами роста производительности, динамикой производственного травматизма, экономическими результатами работы самого предприятия, наконец, здоровьем нации, уровнем и качеством жизни населения – очевидна. В соответствии с этим государственное управление, правовое регулирование, контроль и надзор в обозначенной сфере выступают в качестве важнейшего фактора и элемента системы современного регулирования трудовых правоотношений. Для гарантирования гражданам соблюдения их прав и свобод в сфере трудовых правоотношений на настоящий момент времени сформировано достаточное количество институтов. Это и законодательство в различных сферах регулирования трудового процесса и взаимоотношений сотрудников с работодателями, и аспекты регулирования оплаты труда, и установление режима труда и отдыха, механизмы социального партнерства, и совокупность нормативно-правовых, методических и организационных аспектов охраны труда. Важнейшее место в системе охраны труда, в свою очередь, принадлежит механизмам контроля условий, в которых протекает трудовая деятельность работников любого предприятия, вне зависимости от сферы деятельности, формы собственности, организационно-правовой формы, объемов производства. И в настоящее время такой механизм активно формируется: на основании принципов, определенных в статье 212 ТК РФ одной из обязанностей работодателя является обеспечение надлежащих

условий для организации и проведения специальной оценки условий труда.

Определение последнего термина содержится в статье 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [9], на основании которого 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. Названный федеральный закон, вступивший в силу не так давно, качественным образом изменил существовавшую на протяжении длительного времени систему оценки условий труда сотрудников, которое ранее проводилось в процессе аттестации рабочих мест. Принятие нового нормативно-правового акта оказало соответствующее влияние на процесс проведения оценки, и на систему его правового регулирования, и на методические аспекты организации, так как новые правовые нормы направлены не только на то, чтобы оценить условия труда и усовершенствовать механизм предоставления сотрудникам гарантий в части условий труда согласно трудовому законодательству, но и сформировать и активно использовать соответствующие меры стимулирования работодателей к соблюдению требований к условиям труда работников и их совершенствованию. Одновременно использование нового механизма в различных сферах профессиональной деятельности не могло не выявить практических сложностей, затруднений, проблем, качество и своевременность решения которых оказывает значительное влияние на сферу труда, уровень и качество жизни населения.

Для устранения любых 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 соответствии с этими положениями определяется актуальность и значимость диссертационного исследования.

Научная проблема исследования определяется наличием 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.

Гипотеза исследования: реализация комплексного подхода к разработке эффективных инструментов и механизмов оценки условий труда в виде совершенствования института специальной оценки условий труда и устранение существующих противоречий позволят сформировать качественную и эффективную основу для оптимизации условий труда и государственного управления в данной сфере.

Степень научной разработанности проблемы. В силу того, что методика специальной оценки условий труда была разработана и введена в практику управления трудовыми отношениями достаточно недавно, ее теоретические аспекты также недостаточно разработаны в научной и исследовательской литературе к настоящему времени. Однако, в силу значительного количества споров и обсуждений самого механизма специальной оценки условий труда, его недостатков и достоинств, сравнительных исследований в сфере специальной оценки условий труда и используемой ранее аттестации рабочих мест, публикации по теме все-таки присутствуют. В современных учебниках и монографиях по охране труда дается понятие оценки условий труда, обосновывается ее необходимость и практическая значимость, характеризуется специальная оценка условий труда как эффективный механизм проведения такой оценки (Баранова В.Н. «Организация охраны труда», Киселев И. Я.

«Сравнительное трудовое право», Косолапова Н.В. «Охрана труда», «Охрана труда: курс лекций для членов комитетов (комиссий) по охране труда / Под общей редакцией д.э.н., проф. А.Л. Сафонова и другие). Сама методика проведения специальной оценки условий труда представлена как в перечисленных монографиях и учебниках по охране труда, так и анализируются в публикациях, посвященных исследованию данного вопроса отдельно (Красных Г.И. «Проблемы государственного управления охраной труда в Российской Федерации», Симонова Н., Косырев О. «Правовые аспекты проведения СОУТ: новеллы законодательства и преемственность практики оценки условий труда», Ховаева А.Н. «Организация охраны труда на современном предприятии»). Молодость института специальной оценки и наличие многочисленных проблем, обнаруженных в процессе практического применения разработанных алгоритмов и методик, являются одним из самых распространенных вопросов для обсуждения. Такие работы помогают понять основные противоречия и обобщить основные проблемы в сфере специальной оценки условий труда, существующие на сегодняшний день (Анохин А. В. , Иванов Г. С. «Специальная оценка условий труда (СОУТ) как социально-экономическая основа улучшения условий труда работников», Апенько С. Н. «Методология, теория и практика оценки в современных условиях», Хоруженко Д. «Специальная оценка условий труда», Чепелев Н.И., Горбунова П.Н. «О специальной оценке условий труда», Денисов А.П. «Проблемы организации специальной оценки условий труда», Абдрахманова Г. «Отличия специальной оценки условий труда от аттестации рабочих мест»).

Объект исследования – особенности организации проведения специальной оценки условий труда как механизма регулирования трудовых отношений.

Предмет анализа – особенности организации, проведения и использования результатов специальной оценки условий труда.

Цель работы – характеристика современного состояния, проблем и перспектив развития специальной оценки условий труда как инструмента

государственного управления охраной труда и регулирования трудовых правоотношений.

Для достижения цели в работе были поставлены и решены соответствующие задачи:

1) определить основные этапы развития и современное состояние системы охраны труда в Российской Федерации;

2) охарактеризовать место специальной оценки труда в государственной системе охраны труда;

3) выделить положительные и отрицательные факторы применения специальной оценки условий труда в системе государственного регулирования охраны труда;

4) рассмотреть правовые аспекты проведения специальной оценки условий труда в РФ;

5) уточнить управленческие аспекты (механизм организации и анализа результатов для органов ГМУ) проведения специальной оценки условий труда в Российской Федерации;

6) выявить особенности проведения специальной оценки условий труда в различных сферах профессиональной деятельности;

7) определить правовые проблемы организации и проведения специальной оценки условий труда на территории РФ и пути их решения;

8) обозначить особенности проблемы соблюдения прав работников при проведении СОУТ и выявить возможные направления ее решения.

Методологическая основа диссертации. В исследовании применялись общие методы научного познания (диалектический, системный, анализ и синтез), методы формальной логики (индукция, дедукция), специальные правовые методы (техничко-юридический, сравнительно-правовой, историко-правовой).

Нормативную основу исследования составили Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы РФ, подзаконные акты, нормативные акты РФ, законы субъектов РФ, определяющие особенности

охраны труда и организации специальной оценки условий труда.

Эмпирическая база исследования представлена данными официальной статистики, результатами исследования мнений экспертов о достоинствах и недостатках специальной оценки условий труда, ее особенностям относительно аттестации рабочих мест.

Научная новизна диссертационного исследования определяется комплексным исследованием специальной оценки условий труда как относительно нового инструмента повышения качества и эффективности условий труда, соблюдения прав работников, повышения здоровья нации и качества жизни населения в целом.

Практическая значимость работы заключается в проведении комплексного сравнительно-правового анализа эволюции и современного состояния оценки условий труда, выявлением практических проблем ее применения на практике, а также возможностью привлечения результатов работы для дальнейшего научного осмысления проблемы.

Положения, выносимые на защиту:

1. Дано определение специальной оценки условий труда, введенной с 1 января 2014 года на основании федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»: 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 и техники безопасности.

2. Определены основные цели проведения СОУТ: сохранение здоровья

сотрудников при выполнении ими профессиональных обязанностей; разработка и реализация мероприятий, которые направлены на совершенствование условий труда работников; обоснование величины и структуры расходов на реализацию мероприятий, связанных с модернизацией условий труда; определение величины скидок (надбавок) к страховому тарифу по обязательному страхованию от несчастных случаев и профзаболеваний; установление размера дополнительного тарифа страхового взноса в Пенсионный страховой фонд; проведение периодических и предварительных медицинских осмотров; определение сотрудников гарантиям и льготы, на которые по результатам специальной оценки условий труда, они имеют право рассчитывать; внедрение средств индивидуальной защиты (СИЗ); решение трудовых споров, вызванных на основе соблюдения или несоблюдения условий профессиональной деятельности; сокращение профессиональных рисков и управление ими.

3. Определены положительные и отрицательные аспекты современной практики использования специальной оценки условий труда, в том числе, по сравнению с аттестацией рабочих мест, применяемой ранее.

4. Охарактеризовано место специальной оценки условий труда в системе государственного управления охраной труда и трудовыми отношениями в целом, определены пути использования результатов СОУТ для совершенствования данной сферы государственного управления.

5. Определены особенности и правовая база для проведения специальной оценки условий труда относительно различных категорий рабочих мест.

6. По результатам проведенного исследования были выявлены основные проблемы современного состояния и методики специальной оценки условий труда: 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.

7. Для разрешения сложившейся ситуации были предложены следующие мероприятия:

- оперативное проведение унификации показателей систем производственного контроля и специальной оценки условий труда относительно используемых методик и процедур с последовательной оптимизаций соответствующих НПА;

- проведение расширенного заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, с привлечением к обсуждению и принятию решения представителей государственных органов, представителей отраслей, профсоюзов;

- создание эффективной системы контроля за результатами специальной оценки условий труда;

- повышение профессионального уровня и компетенции сотрудников, занимающихся специальной оценкой условий труда, утверждение единой методики аттестационного испытания с учетом проведения оценки условий труда рабочих мест в различных сферах труда; внедрение специализации для дополнительного образования при проведении оценки труда на рабочих местах особого профиля; жесткая регламентация порядка проведения аттестационного испытания; разработка направлений курсов повышения квалификации для действующих экспертов;

– тщательный контроль соблюдения прав работников в процессе проведения специальной оценки условий труда.

Структура исследования: в соответствии с особенностями и содержанием исследования оно представлено введением, в котором сформулированы цели и задачи, методологические основы исследования, теоретической частью, в которой обозначено понятие охраны труда, место специальной оценки условий труда в системе государственного управления и регулирования трудовых отношений, определены ключевые моменты реформирования оценки условий труда. Вторая глава посвящена исследованию организации управленческих и методических, организационных основ проведения и использования результатов специальной оценки условий труда. В соответствии с выявленными особенностями и аспектами проведения специальной оценки условий труда в третьей главе работы выявлены современные проблемы ее организации и проведения, предложены направления совершенствования процесса. В заключении подведены итоги работы, представлены наиболее значимые выводы и предложения. Совокупность использованных при подготовке работы нормативно-правовых актов, а также учебники и учебные пособия, монографии и материалы периодической печати, а также статические сведения представлены в списке использованных источников.

1 Теоретико-методологические аспекты государственного регулирования охраны труда РФ

1.1 Основные этапы развития и современное состояние системы охраны труда в Российской Федерации

В качестве одного из важнейших направлений современной системы социально-экономических отношений выступает сфера трудовых правоотношений. В ее структуре выделяются различные виды правовых отношений, связанных с теми или иными аспектами организации трудовых отношений. Одним из важнейших в их числе выступает охрана труда. Понятие охраны труда и основных терминов, связанных с ней, дано в статье 209 ТК РФ [2].

Рассматривая определение и определяя значение охраны труда в современном обществе и для развития национальной экономики, исследователи указывают на ее роль и значение в системе обеспечения надлежащих условий труда, что является определяющим фактором эффективности производства, роста производительности труда и повышения уровня и качества жизни населения, а также средством формирования положительного социального климата. По мнению А.Н. Ховаевой, понятие охраны труда может быть определено в широком и узком значении. С точки зрения широкого значения охрана труда представляет собой систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия [60, с. 34]. В более узком смысле под охраной труда понимается правовой институт трудового права, объединяющий нормы, непосредственно направленные на обеспечение условий труда, безопасных для

жизни и здоровья работников. С точки зрения требований современного законодательства организация охраны труда является одним из важнейших элементов современного трудового процесса и обязанностью работодателя [60, с. 35].

Обращение к вопросам, которые связаны с безопасностью труда и обеспечением его охраны, уходит корнями в далекое прошлое. В соответствии с данными исторических источников еще в античный период люди пытались предупредить об опасности, связанной с определенными источниками и видами деятельности не только своих друзей, но и совершенно посторонних людей.

Рассматривая историю государственного управления трудовыми отношениями и формирования охраны труда как его важнейшего направления, А.Н. Саяпина указывает, что первые замечания, которые посвящены вопросам оптимальной организации труда и его оплаты, встречаются в работах античных авторов, в числе которых Плиний, Гиппократ, Гален, Аристотель. Позже, с развитием медицины, техники, в частности, в период эпохи Возрождения и Просвещения, на протяжении XVI-XVIII вв. естествоиспытатели Парацельс (в труде «О чахотке и других заболеваниях горнорабочих») и Георг Агрикола (в работе «О горном деле») исследовали особенности организации труда людей определенных профессий, в том числе, занимались изучением условий профессиональной деятельности. Первый детальный труд, посвященный проблемам производственного травматизма и заболеваемости, вышел в 1700 году в Италии – это работа итальянского врача и ученого Бернардино Рамаццини «Рассуждения о болезнях ремесленников», в рамках которого впервые настолько строго и детально была представлена систематизация опасных производственных факторов и выявлены критерии и причины профессиональных заболеваний относительно значительного количества видов профессиональной деятельности [54, с. 41].

В результате экономических реформ Петра I в российской империи были созданы новые районы мануфактурного и промышленного производства. Одним из основных признаков мануфактуры было использование и разделение

ручного труда. Основной категорией работников были крепостные крестьяне, которые трудились в нечеловеческих условиях и погибали сотнями и тысячами. Несмотря на то, что нормальных условий труда не существовало, вопросы защиты прав работников все-таки стояли, так как кроме крепостных крестьян на производствах и мануфактурах трудились так называемые «гулящие», или вольные люди. Сама по себе отрасль промышленного права уже зарождалась, но существовала как элемент полицейского права и норм по охране и обеспечению безопасности труда не включала [54, с. 42].

Вплоть до середины XIX века все трудовое законодательство, существовавшее в России, определялось на основании положений: «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми» (1835) и «О воспрещении фабрикантам назначать трудовые работы малолетним работникам младше 12 лет» (1845). Для первого нормативного акта был свойственен общий характер, его положения касались исключительно оброчных крестьян, которые отпускались для работ на фабриках. В соответствии с нормами второго положения на фабриках запрещалось работать малолетним детям в ночной период: с 12 часов ночи до 6 часов утра. Несмотря на незначительность данных положений именно они стали основой будущего трудового законодательства российской империи [48, с. 35].

Говоря о роли отдельных ученых и общественных деятелей в истории формирования охраны труда, М.Г. Федорищенко отмечает, что в числе первых исследователей, затронувших проблему гигиены и безопасности труда в России, был М.В. Ломоносов. Еще в 1742 г. в работе «Первые основания металлургии и рудных дел» он проанализировал определенные проблемы, особенности организации, безопасности и гигиены относительно труда «горных людей», исследовал вопросы организации их труда и отдыха, оценил важность надежности креплений грунта, способы повышения безопасности переходов по лестницам, особенности и рациональность рабочей одежды. Многие из вопросов охраны и безопасности, гигиены труда были позже также затронуты М.В. Ломоносовым, будучи острыми для развития русской

промышленности. Им же были изобретены и собраны барометр и анемометр, а совместно с Г.В. Рихманов - сконструирован молниеотвод [59, с. 41].

Уже в 1847 году русским врачом А.Н. Никитиным выпускается в свет книга «Болезни рабочих с указанием предохранительных мер», в содержании которой были тщательно образом проанализированы условия труда и опасные факторы для 120 профессий. В 1882 году, в рамках организованного съезда Технического общества выступил с докладом профессор В.Л. Кирпичев. Его исследование называлось «О мерах предосторожности при обращении с машинами и приводами» и касалось условий труда и безопасности профессий, связанных с использованием различных видов механизмов [59, с. 42].

В соответствии с проснувшимся интересом к организации промышленного производства, в том числе, и средствам обеспечения производительности труда, ставшей важной в условиях политических, экономических и общественных преобразований, новых темпов развития промышленности, на государственном уровне повысилось внимание к условиям труда и проблеме производственного травматизма. В 1843 г. в журнале Министерства внутренних дел выходит научно-исследовательская статья «Смертность от неосторожности, исчисленная по всей России за 1842 год». В рамках статьи были обозначены основные проблемы и факторы смерти на производстве, в числе которых были названы ушибы, утопления и раздавления [27, с. 46].

Период конца XIX в. – начала XX в. В России может по праву считаться началом научных исследований трудовых правоотношений в сфере безопасности труда и становления регламентированных государством социально-трудовых отношений. В соответствии с этим предпринимаются первые попытки регламентирования отношений между промышленниками и рабочими. Принимается ряд соответствующих нормативно-правовых актов, которые становятся основой формирования нового типа права:

1. 1 июня 1882 года принимается Закон от 1 июня 1882 г. «О малолетних работающих на фабриках, заводах и мануфактурах», который положил начало

так называемому фабричному праву, и стал основой охраны труда наименее защищенных слоев населения: женщин и малолетних детей. На основании данного нормативно-правового акта запретили труд детей, которые не достигли 12 лет. Главным направлением формирования надзора за соблюдением требований законодательства стало учреждение фабричной инспекции.

2. В 1884 году принимается закон «О школьном обучении малолетних, работающих на фабриках, заводах и мануфактурах», на основании которого устанавливалась обязанность владельцев заводов и фабрик обучать малолетних работников в специально открытых на предприятиях школах.

3. Законом, принятым в 1885 году, «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках», были ограничены условия применения труда женщин и несовершеннолетних лиц в ночное время.

4. В 1886 году был принят закон, определявший принципы и условия найма на работу и особенности порядка расторжения договоров с сотрудниками.

5. Наконец, на основании закона 1897 года были ограничены максимальная продолжительность рабочего дня в России: в результате она стала составлять не более 11,5 часов для взрослых мужчин [27, с. 47].

Как отмечает Н.В. Косолапова, на данном этапе продолжается формирование научной базы охраны труда. Продолжаются и углубляются научные исследования в сфере физиологии трудовой деятельности. В фундаментальном исследовании «Рефлексы головного мозга» И.М. Сеченов впервые коснулся научных принципов и аспектов физиологического анализа жизнедеятельности человека, не обходя стороной и профессиональную деятельность. Чуть позже, в работе «Очерк рабочих движений человека» (1901) он научно обосновал необходимость ограничения длительности рабочего времени и исследовал наиболее благоприятные условия для организации отдыха [37, с. 62].

В основе современных научных представлений об эффективности трудового процесса, утомляемости и параметров работоспособности,

профилактики усталости и профессионального выгорания лежат знания о законах высшей нервной деятельности, выявленных И.П. Павловым. Постепенно был наработан достаточный массив знаний, востребованных в современной системе организации профессиональной деятельности и охраны труда.

С 1897 года Д.П. Никольский в Петербурге начинает впервые преподавать курс гигиены труда и оказания первой помощи в случае производственного травматизма: сначала в Горном институте, а затем для студентов Технологического (с 1902 года) и Политехнического институтов (с 1904 г.). По его же инициативе в рамках работы Общества охраны народного здоровья была сформирована комиссия по охране труда. Д.П. Никольским написано значительное количество работ, освещающих различные аспекты организации охраны труда. Им же было организовано несколько выставок, открыт музей по гигиене и охране труда [37, с. 64].

С 1902 года по инициативе земского врача А.В. Погожева начинает издаваться первый журнал по вопросам гигиены труда под названием «Промышленность и здоровье».

Основоположником современной гидроаэродинамики, основные положения и принципы которой положены в основу расчета вентиляционных систем, является Н.Е. Жуковский, который в 1910 г. открыл аэродинамическую лабораторию на территории Московского высшего технического училища (современный МГТУ им. Н.Э. Баумана). В 1915 году Н.Д. Зелинский создает первый противогаз, который активно использовался на рудных, горных работах, химических производствах, применялся во время Первой мировой войны. В соответствии с тенденциями и велениями времени, несмотря на то, что на многих предприятиях сохраняются тяжелейшие условия изнурительного труда, растет, в связи с использованием механизмов, производственный травматизм, идет активная борьба за трудовые права, что особенно ярко проявляется в процесс создания и развития в России социал-демократического движения. Уже в процессе организации II съезда Российской социал-

демократической партии (РСДРП), который состоялся в 1903 г., была разработана первая Программа партии под названием «В интересах охраны рабочего класса от физического и нравственного вырождения, а также в интересах развития его способности к освободительной борьбе...», в рамках которой значительное количество вопросов так или иначе касалось охраны труда, рационализации режима труда и отдыха, запрещения детского труда [37, с. 67].

Уже в 1913 году вся ранее проведенная работа закономерно завершается принятием Устава «О промышленном труде», в рамках которого были обобщены и опубликованы в сборнике законов Российской Империи все законы, касающиеся сферы охраны труда. Это было первым шагом выделения в отдельную сферу государственного управления направлений охраны труда и обеспечения его безопасности, а трудовых правоотношений – в самостоятельную отрасль трудового права. Впервые в российской истории в Устав были включены положения об организации социального страхования работников.

Несмотря на стремление к экономическим и социальным переменам, Февральская революция не принесла значительных улучшений в сфере регулирования трудовых правоотношений и охраны труда. Напротив, негативным следствием революционных событий стало повсеместное закрытие предприятий, рост безработицы и числа митингов и забастовок. Только после завершения не только революционных событий, но и Гражданской войны сфера трудового законодательства была усовершенствована [48, с. 51].

На основании принятого в 1917 году декрета «О восьмичасовом рабочем дне», до 48 часов была ограничена продолжительность рабочей недели (причем, раньше, чем во многих других, более прогрессивных государствах). К решению соответствующих проблем организации и контроля трудовых правоотношений стали активно привлекаться представители общественности: управление вопросами социального страхования было передано в полномочия профсоюзов. Н.Р. Лапайцев отмечает важность данного этапа для

формирования правового поля охраны труда и управления трудовыми отношениями в новом государстве. После принятия новой Конституции начинается процесс унификации законодательства, в том числе, и трудового. Формируется система государственного контроля за производственной безопасностью. В рамках этой работы: в 1918 году принимается Кодекс законов о труде РСФСР, в 1920 году создается Центральный институт труда, в 1923 году учреждается Народный комиссариат труда. В соответствии с тем, что разработка и принятие нового Трудового кодекса осуществлялось в короткие сроки, в условиях сложной экономической и общественно-политической ситуации, в его структуре и содержании присутствовало множество недостатков, которые после тщательного анализа и проработки были ликвидированы в процессе принятия нового КЗоТ в 1922 году. В рамках нового кодекса впервые было использовано понятие трудового договора, определены его принципы и содержание, закреплён принцип свободы труда, рассматривались вопросы организации, гигиены труда, его безопасности, введено требование об обязательном обеспечении рабочих специальной одеждой и обувью. В качестве обязанности закреплялась также необходимость улучшать условия труда. Позже в рамках деятельности Наркомтруда были разработаны санитарные нормы техники безопасности, противопожарной безопасности, регламентированы особенности проведения отдельных видов работ, принципы и нормы проведения государственного контроля в сфере охраны труда и обеспечения его безопасности [40, с. 56].

Развитие производства, становление экономики страны на мирные рельсы и необходимость внесения изменений в действующее законодательство привели к разработке и принятию в 1970 году «Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде». Одновременно, еще со второй половины 60-х годов принимается ряд решений, направленных на улучшение производственного процесса и условий труда, снижение производственного травматизма, сокращение количества профессиональных заболеваний. На основе нового Трудового кодекса принимается ряд важных нормативно-

правовых актов в системе охраны труда, в том числе: Положения о правах профсоюзного комитета предприятия (1971); Типовых правил внутреннего распорядка (1972); Положения о порядке рассмотрения трудовых споров (1974); Положения о правовой (1976) и технической инспекциях труда (1977) и др. Именно в этот период времени в Советском союзе формируется качественная и развернутая система льгот для сотрудников, связанная с санаторным лечением, профессиональным развитием, обучения сотрудников [40, с. 58].

Рассматривая историю формирования законодательства в сфере охраны труда на протяжении XX века, все исследователи единогласно отмечают ухудшение ситуации в конце периода, связывая это с общественно-политическими преобразованиями и экономическим кризисом в стране [27, 40, 48, 51]. Ухудшение ситуации в сфере охраны труда начинается в 90-е годы прошлого столетия и объясняется специалистами сломом привычного строя, изменением общественно-политической ситуации в стране, ухудшением экономических условий работы. Руководствуясь интересами максимального сокращения расходов, руководители многих предприятий отказывались от работы служб охраны труда, условия производственной безопасности значительным образом ухудшились.

Действующий в настоящее время Трудовой кодекс Российской Федерации, принятый Государственной Думой 21 декабря 2001 г. [2], детально регламентирует расширенные по сравнению с прошлыми нормативно-правовыми актами права работников, в том числе, закрепляет право сотрудника на отказ от работы, если она опасна для его жизни и здоровья в результате нарушения требований охраны труда: отказ от исполнения профессиональных обязанностей в этом случае не расценивается как дисциплинарный проступок. Кодекс также закрепил право сотрудника на получение информации о состоянии своего рабочего места для определения того, насколько соблюдены основные требования к микроклимату. Не менее важно право сотрудника на получение сведений о состоянии и соблюдении на предприятии требований

охраны труда. Требование обеспечить надлежащие условия труда, безопасность производственного процесса, предоставить работникам спецодежду и обувь, средства индивидуальной защиты ТК РФ относит к числу обязанностей работодателя [2].

Для контроля за соблюдением законодательства о труде, в том числе, в сфере обеспечения безопасных условий труда, действует Государственная инспекция труда, сотрудники которой контролируют соблюдение обязанностей работодателей и гарантированных прав работников. Государственные инспекции труда являются элементами системы государственного управления охраной труда. Возглавляется данная система Правительством Российской Федерации, которое определяет основные направления государственной политики в сфере трудовых правоотношений в целом и охраны труда в частности. Федеральные органы исполнительной власти, которые обладают правом осуществлять отдельные функции в сфере отношений, связанных с охраной труда, действуют на основании трудового законодательства РФ. Некоторые полномочия, связанные с организацией государственного управления охраной труда, могут быть переданы органам муниципальной власти и местного самоуправления [48, с. 63]

Таким образом, система государственного управления охраной труда в России имеет довольно длительную историю формирования, основные этапы которой соответствуют истории развития отраслей промышленности, государственного строя, законодательства, в частности, трудового права, и самой системы государственного управления. Разработка и тщательный контроль условий трудовой деятельности, соблюдение условий охраны труда сотрудников современных предприятий выступает одним из ведущих факторов обеспечения социального благополучия, формирования эффективных трудовых правоотношений, увеличения производительности труда и сохранения здоровья нации.

1.2 Место специальной оценки труда в государственной системе охраны труда

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» [2]. 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].

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 [9].

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.) [23, с. 16].

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 короткие сроки 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 [22, с. 146].

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 [22, с. 146].

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

итогах 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 [9].

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 особенностях проведения медосмотров, их периодичности и видах медицинских обследований [14].

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 средств 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 [23, с. 38].

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 [23, с. 41].

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 [28, с. 45].

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 соответствия требований, установленных законодательством, к организациям, проводящих СОУТ;
- 4) обжаловать действия и результаты проведения оценки условий труда в случае некачественной работы и подозрения некачественной оценки [9].

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 [47, с. 192].

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 [47, с. 192].

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 [9]. 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 и техники безопасности.

1.3 Анализ преимуществ и недостатков применения специальной оценки условий труда в системе государственного регулирования охраны труда

Определение особенностей, целей и задач проведения специальной оценки условий труда позволяет определить ее специфические характеристики, которые и являются основными чертами специальной оценки условий труда в отличие от аттестации.

Аттестация рабочих мест также являлась одним из механизмов, созданных для государственного регулирования сферы трудовых отношений, обеспечения прав работников на благоприятные условия труда. В качестве основной задачи проведения аттестации выступало проведение измерения и сравнения уровня вредных и опасных факторов на рабочем месте с теми гигиеническими нормативами, которые были установлены для соответствующих классов условий труда на основании превышения предельно допустимого уровня. Кроме того, к задачам аттестации относились также: проведение проверки безопасности технологического оборудования, оценка полноты и качества обеспечения сотрудников спецодеждой [22, с. 146].

На основании проведения аттестации делались выводы, которые формировались в качестве списков лиц, которые должны были:

- пройти медицинский осмотр;
- получать согласно условиям труда молоко или спецодежду;
- получать дополнительные отпуска или компенсации [22, с. 146].

Несмотря на важность и довольно длительный срок функционирования

аттестации как средства контроля состояния и условий труда, ее механизм не отличался наличием или формированием экономической заинтересованности работодателя в повышении качества и эффективности результатов. В период с 2008 по 2013 год аттестация рабочих мест была проведена только примерно в 2% действующих хозяйствующих субъектах, и с 1 января 2014 года, в связи с заменой специальной оценкой условий труда, была упразднена [23, с. 57].

Одной из основных задач формирования механизма специальной оценки условий труда стало устранение недостатков, свойственных аттестации. По данным статистики, с апреля 2014 года до конца декабря 2016 года количество рабочих мест, прошедших специальную оценку условий труда, составляет примерно 39,6% от общего их числа, что в абсолютном выражении составило около 19 млн. рабочих мест [52].

В качестве одного из основных отличий специальной оценки условий труда от аттестации рабочих мест (АРМ) является внедрение нового этапа работы, который предусматривает идентификацию потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов. Этот процесс представляет собой выявление на рабочих местах основных опасных и/или вредных факторов и сопоставления их разновидностей и степени воздействия с особенностями профессиональной деятельности, трудового процесса, предусмотренными в классификаторе вредных и (или) опасных производственных факторов. Для проведения идентификации используется информация, собранная и предоставленная работодателем, или данные, собранные в процессе осмотра рабочих мест, наблюдения, опроса работников [46, с. 41].

Если по результатам проведения специальной оценки условий труда опасные и/или вредные факторы на рабочих местах не выявлены, работодатель заполняет и подает в Государственную инспекцию труда декларацию соответствия условий труда требованиям и стандартам охраны труда, обозначенным в законодательстве. Срок действия этой декларации – 5 лет. Многие организации, оказывающие услуги по специальной оценке условий труда оказывают помощь своим клиентам в заполнении такой декларации и

определения соответствия ее показателям стандартам охраны труда.

В случае, если на рабочем месте были выявлены потенциально опасные и/или вредные условия труда, они подлежат измерению. Таким образом, в отличие от ранее действующего механизма проведения АРМ измерение факторов трудового процесса осуществляется не на всех рабочих местах, а лишь на тех, где выявлено потенциальное или реальное наличие вредных (опасных) факторов [42, с. 87].

Для регулирования последовательности и особенностей проведения специальной оценки условий труда законодательством определены отдельные нормы, неукоснительное соблюдение которых способствует унификации данного процесса и повышению его эффективности. В соответствии с требованиями ФЗ-426 «О специальной оценке условий труда» предполагается, что проводится такая оценка совместно работодателем и организацией (организациями), привлекаемыми на основании заключенного гражданско-правового договора [9].

Для того, чтоб получить право оценить условия труда данные организации должны соответствовать ряду следующих требований:

- обозначение в уставной документации проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) как основного вида деятельности;

- наличие в компании как минимум пяти экспертов, которые имеют соответствующий сертификат на право выполнения работ по СОУТ;

- как минимум один из экспертов должен иметь высшее профессиональное образование по одной из следующих специальностей: врач по гигиене труда, врач общей гигиены, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям;

- в качестве отдельного структурного подразделения организации должна быть выделена испытательная лаборатория, аккредитованная национальным органом по аккредитации согласно принципам законодательства Российской Федерации об аккредитации в национальной системе аккредитации и областью аккредитации которой является проведение исследований (испытаний) и

измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса [42, с. 88].

Порядок и основные принципы допуска организаций к деятельности по СОУТ, их регистрации в реестре организаций, проводящих СОУТ, приостановления и прекращения их деятельности установлен в постановлении Правительства РФ от 30.06.2014 № 599 «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» [12].

Для формирования общей базы организаций, проводящих специальную оценку условий труда, Министерство труда и социальной защиты РФ ведет соответствующий реестр аккредитованных компаний, оказывающих услуги по специальной оценке условий труда.

Экспертом, имеющим право на работу в организации, проводящей СОУТ, может стать лицо, прошедшее соответствующую аттестацию и имеющее соответствующий сертификат эксперта. Порядок прохождения аттестации определен в постановлении Правительства РФ от 03.07.2014 № 614 «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» [13].

Основные требования к личности лица, претендующего на получение сертификата эксперта, могут быть обобщены следующим перечнем:

- обязательное наличие высшего образования;
- наличие дополнительного профессионального образования по вопросам оценки условий труда в объеме не менее 72 часов;
- наличие практического опыта работы по оценке условий труда, стаж – не менее 3 лет [13].

Аттестация лица, претендующего на получение сертификата эксперта,

предусматривает рассмотрение представленных заявителем заявления и документов, подтверждающих его соответствие требованиям, указанным выше, и проверку знаний заявителя по проведению СОУТ (аттестационное испытание).

Аттестация потенциальных экспертов проводится в виде дистанционного тестирования, которые, при этом, для ознакомления и подготовки размещены на сайте Министерства труда и социальной защиты РФ: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/salary/19/> .

В процессе тестирования потенциальный эксперт дает ответы на 40 вопросов по системе тестирования, в течение 40 минут. В случае, если верные ответы даны на 36 из них, Министерство принимает положительное решение о прохождении аттестации на право получения сертификата эксперта.

Таким образом, наличие определенных требований к организации, проводящей оценку условий труда, позволяет повысить качество и эффективность их работы. В то же время, проведение испытания в форме аттестации для потенциальных экспертов, безусловно, также может расцениваться как положительное нововведение, так как предусматривает, что при отсутствии определенных требований, даже претендовать на эту должность лицо не имеет право. Дополнительные испытания позволяет фактически отстранить от участия в проведении СОУТ случайных людей. Однако, для получения качественного результата руководители предприятий должны помнить, что сам факт присутствия эксперта в реестре не означает автоматически его профессиональной и качественной работы. Для этого, в свою очередь, необходимо наличие глубоких знаний в области гигиены, охраны труда, безопасности жизнедеятельности.

С точки зрения работодателя выгодным отличием специальной оценки условий труда в отличие от аттестации рабочих мест стали:

- появившаяся возможность декларирования условий труда по результатам оценки;
- детальная прописка льгот в соответствии с условиями труда в рамках

Трудового кодекса РФ с привязкой к классам условий труда;

- более организованная законодательная структура, обеспечивающая механизм проведения специальной оценки условий труда;

- реальная возможность снижения класса условий труда в результате использования эффективных и качественных, современных средств индивидуальной защиты [42, с. 92].

К факторам, двояко оцениваемым работодателями, могут быть отнесены:

- уменьшение количества оцениваемых факторов – с одной стороны, это привело к удешевлению исследований и проведения оценки, с другой, - к необходимости дополнительного проведения производственного контроля;

- появление дополнительных взносов в ПФР за наличие вредных рабочих мест при одновременном увеличении количества «вредников» в результате сокращения числа оцениваемых факторов [42, с. 94].

Негативными аспектами введения СОУТ для работодателей специалисты называют:

- более низкая объективность оценки условий труда в связи с искусственно суженным кругом факторов производственной среды;

- изменение параметров и условий ответственности работодателя за нарушения проведения или непроведение специальной оценки условий труда [29, с. 349].

Относительно особенностей и преимуществ проведения специальной оценки условий труда для работников могут быть отмечены следующие положительные аспекты:

- в соответствии с результатами СОУТ сотрудники могут определить класс условий труда, то есть заранее знать, насколько опасным, вредным или оптимальным станет будущая профессиональная деятельность на данном предприятии;

- проведение СОУТ формирует основу для прогнозирования и соответствующего предотвращения несчастных случаев, аварий, травматизма;

- на основании результатов СОУТ возможно приобретение средств

индивидуальной защиты определенного качества, количества и назначения, предварительное проведение соответствующего инструктажа и обучения;

- по-прежнему сотрудники, которые работают в опасных и вредных условиях труда, обладают правом на прибавки к заработной плате, дополнительные отпуска или сокращенный рабочий день [29, с. 349].

Негативной чертой, определяющей использование СОУТ, в отличие от аттестации рабочих мест, является сокращение количества вредных факторов, повышение уровня их нормативных значений, снижение случаев и размеров выплачиваемых компенсаций. Рассмотрев, таким образом, понятие и специфические особенности специальной оценки труда для работодателей и самих работников, можно обобщить ее положительные и отрицательные стороны.

В целом в числе положительных аспектов могут быть названы:

- четкая и понятная процедура проведения специальной оценки труда с определением 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 [29, с. 350].

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 [23, с. 104].

Для проведения практической оценки того, насколько же повлияло на практические показатели введение специальной оценки условий труда на смену

аттестации рабочих мест в 2016 году исследователями проблемы было проведено сравнительное исследование по материалам статистики условий труда на рабочих местах, размещенной на сайте Росстата. По результатам проведенного исследования были выявлены следующие тенденции [31].

В Российской Федерации на сегодняшний день преобладают частные предприятия, доля которых достигает 85 – 87%. В некоторых сферах производства и оказания услуг (строительство, транспорт, связь) доля рабочих мест с выявленными вредными и опасными условиями труда выше аналогичного количества рабочих мест на государственных предприятиях. При этом на предприятиях добывающей и обрабатывающей промышленности, в сфере производства и распределения электроэнергии, газа и воды – соотношение противоположное.

Наиболее вредными факторами из числа действующих на сотрудников, являются факторы производственной среды. В частности, в 2013 г. в сфере строительства их воздействию подвергалось 23,6 % работников, в сфере транспорта – 34 % (каждый третий сотрудник). На втором месте по степени негативного влияния на сотрудников российских предприятий – тяжесть и напряженность труда как факторы трудового процесса: их негативному воздействию подвергает от 7 до 18,5% сотрудников в различных сферах трудовой деятельности [31].

В завершение первого года перехода от аттестации рабочих мест к социальной оценке в основном количестве направлений профессиональной деятельности зафиксированные небольшие изменения удельного веса сотрудников, занятых на работах с вредными или опасными факторами.

В 2015 г. для большинства сфер деятельности зафиксированы небольшие изменения в сторону увеличения или снижения доли сотрудников, подвергавшихся воздействию вредных и опасных факторов, по сравнению с прошлым годом (в 1,01...1,05 раза в зависимости от ВЭД); больше всего показатель изменился в сфере связи – уменьшился в 1,11 раза. В строительстве

рассматриваемый показатель вырос в 1,05 раза, а на транспорте снизился в 1,03 раза [31].

Удельный вес работников, занятых на тяжелых работах вне зависимости от ВЭД возрос по сравнению с 2014 г. (в 1,04...1,12 раза), за исключением предприятий связи, где он остался неизменным. В строительстве указанный показатель увеличился в 1,07 раза, на транспорте – в 1,05 раза [31].

Удельный вес работников, занятых на работах, связанных с напряженностью трудового процесса, уменьшился во всех ВЭД (в 1,04...1,36 раза). В 2015 г. этот показатель по сравнению с 2014 г. снизился в строительстве – в 1,04 раза; на транспорте – в 1,13 раза [31].

В соответствии с проведенными исследованиями понятно, что введение СОУТ для различных направлений профессиональной деятельности не снизило радикально количество и долю рабочих мест с опасными и вредными факторами производства, несмотря на существенные отличия СОУТ от механизмов и инструментов аттестации рабочих мест. В связи с тем, что результаты аттестации, проведенной до 1 января 2014 года, сохраняются и действительны до 2018 года, очевидно, что в целом выявленные тенденции не изменятся [31].

Таким образом, в условиях современных экономических отношений, когда работодателями главное внимание уделяется производительности труда и получению максимальной прибыли, условиям труда и факторам, непосредственно влияющим на здоровье сотрудников, уделяется недостаточное внимание. Между тем, профессиональная заболеваемость и производственный травматизм выступают в числе факторов, негативно влияющих на здоровье нации и безусловно воздействующих на качество и уровень жизни населения и темпы экономического развития. Для определения уровня и особенностей воздействия на состояние здоровья сотрудников вредных производственных факторов, что необходимо для установления компенсаций и принятия меры, связанных с охраной труда, ранее проводилась аттестация рабочих мест по условиям труда. Вступивший в силу с 1 января 2014 года федеральный закон

«О специальной оценке условий труда» упразднил процедуру аттестации рабочих мест в связи с тем, что порядок и особенности ее проведения неоднократно менялись, качественным образом не улучшая сложившуюся ситуацию. В этой связи законодателем была разработана процедура специальной оценки условий труда. Главная ее проведения – выявление и оценка воздействия вредных факторов, оказывающих воздействие на сотрудников предприятия, во избежание возникновения профессиональных заболеваний, производственного травматизма, что негативно сказывается на эффективности работы предприятия и здоровье населения. 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.

2 Государственное регулирование специальной оценки условий труда на современном этапе развития РФ

2.1 Правовые аспекты проведения специальной оценки условий труда в РФ

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 следующие нормативно-правовые акты.

1. 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 [2].

2. 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 [9].

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 [16]. 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 [19].

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 [24, с. 54].

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 [24, с. 54].

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 [24, с. 55].

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

- предприятие-работодатель;
- фирма-оценщик;
- работники [39].

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

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 в 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

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 [39].

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 [39].

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 [34, с. 56].

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 [20].

Также впервые в системе оценке 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 организаций, 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 [33, с. 41].

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 [33, с. 41].

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 согласно 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 [28, с. 46].

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 [28, с. 46].

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» [23, с. 113].

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 декабря 2018 года), за исключением случаев, требующих внеплановой оценки условий труда [25, с. 67].

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 [25, с. 78].

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.

2.2 Управленческие аспекты проведения специальной оценки условий труда в Российской Федерации

Управленческие и организационные аспекты проведения специальной оценки условий труда включают в себя алгоритм проведения, права и обязанности участников, содержание используемых документов. Не менее важным этапом, как было выявлено, выступает и дальнейшее использование результатов проведенной специальной оценки условий труда на уровне государственных органов. Рассмотрим эти характеристики детальнее.

Прежде всего, перечислим основные этапы проведения СОУТ, обозначив их последовательность.

1. Этап первый – издание приказа об образовании комиссии по проведению специальной оценки условий труда. После того, как администрацией принято решение о проведении специальной оценки условий труда, руководитель предприятия издает приказ, определяя в нем состав соответствующей комиссии и ее правовой статус. В состав комиссии обязательно должен быть включен специалист по охране труда [62, с. 53].

На данном этапе работодатель издает приказ о проведении СОУТ и организует формирование комиссии по СОУТ, количество членов которой должно быть нечетным, а также утверждает график работ.

2. Второй этап – утверждение перечня рабочих мест, для которых проводится специальная оценка. Он определяется созданной комиссией. При наличии аналогичных мест, специальную оценку проводят только в отношении 20% от их общего числа, но по отношению более, чем к двум местам.

Необходимо сформировать рабочих мест для оценки, указав при этом аналогичные рабочие места, то есть рабочие места с одинаковым перечнем профессиональных обязанностей, функций, применяемым оборудованием, особенностями технологического (производственного) процесса. Аналогичные места могут быть объединены, при условии проведения исследований и инструментальных измерений на 20 % от общего количества таких рабочих мест, но не менее чем на 2х рабочих местах.

3. Третий этап – формирование комиссией графика проведения самооценки, который утверждается уже соответствующим приказом администрации предприятия. [62, с. 54].

4. Далее необходимо обратиться в организацию, аккредитованную на проведение специальной оценки условий труда, проверить, чтобы она была внесена в состав реестра Министерства здравоохранения и социального развития и заключить с ней соответствующий договор. Перечень аккредитованных для этого организаций представлен на сайте Минтруда Российской Федерации.

5. Для успешности и полноты оценки, учета всех факторов, оказывающих

влияние на условия труда, на следующем этапе необходимо передать организации, которая проводит специальную оценку условий труда, совокупность всех необходимых сведений и документов. Это даст представление об условиях работы, технологических аспектах и факторах производства.

6. В процессе проведения специальной оценки условий труда комиссией, прежде всего, идентифицируются потенциально вредные и/или опасные производственные факторы. Результаты такой идентификации, по ее завершении, должны быть утверждены комиссией. После этого необходимо провести измерение фактических значений выявленных факторов, после чего условия труда на рабочих местах классифицируются по степени вредности и/или опасные на оптимальные, допустимые, вредные и опасные в соответствии с ч. 8 ст. 12, ст. 14 Закона № 426-ФЗ [9].

Идентификация вредных и/или опасных производственных факторов может осуществляться на основе одного из следующих способов:

- изучение технической (эксплуатационной) документации на основные виды используемого производственного оборудования (механизмы, машины, инструменты и приспособления), которые использует работников при выполнении своих производственных обязанностей;

- исследование технических параметров, характеристик, особенностей, элементов производственного (технологического процесса), проектов строительства или реконструкции зданий, производственных и складских помещений – согласно особенностям рабочего места;

- изучение характеристик и особенностей, технических свойств сырья, материалов, веществ, применяемых в производственном процессе, в том числе относительно их токсикологической, медико-биологической и санитарно-гигиенической оценки;

- исследование результатов прошлых оценок рабочих мест (аттестации рабочих мест);

- анализ деклараций, сертификатов качества и соответствия

оборудования, машин, инструмента, механизмов, вспомогательных приспособлений, полуфабрикатов, сырья, материалов требований, установленным законодательством;

– дополнительно могут привлекаться результаты внешнего осмотра и визуального наблюдения за рабочим процессом в режиме штатной деятельности, результаты опроса руководителей предприятий, подразделений и самих работников. В качестве одной из гарантий работников устанавливается право наблюдать за проведением специальной оценки условий труда и высказывать собственное мнение о действии опасных (вредных) производственных факторов [24, с. 56].

Если по результатам идентификации не рабочем месте не выявлено негативного воздействия на сотрудников вредных (опасных) производственных факторов, то такие рабочие места могут быть задекларированы работодателем в качестве мест, на которых отсутствуют вредные производственные факторы – рисунок 1.



Рисунок 1 – Схема идентификации рабочих мест и варианты ее развития [24, с. 56]

Таким образом, при отсутствии по итогам оценки вредных и/или опасных производственных факторов, а также при признании условий труда

оптимальными или допустимыми, работодатель должен уведомить об этом трудовую инспекцию по месту нахождения организации (ч. 1 ст. 11 Закона № 426-ФЗ) [9]. Уведомление происходит посредством заполнения декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (утв. приказом Минтруда России от 7 февраля 2014 г. № 80н). Законодательством утвержден срок для подачи такой декларации – в течение 30 рабочих дней с момента утверждения отчета о проведении спецоценки (п. 5 Порядка подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, утв. Приказом Минтруда России от 7 февраля 2014 г. № 80н [15].

Срок действия деклараций – 5 лет. Декларация включается в Реестр деклараций соответствия условий труда, который ведется федеральным органом исполнительной власти, ответственным и уполномоченным на государственный надзор за соблюдением норм и принципов трудового законодательства – рисунок 2.

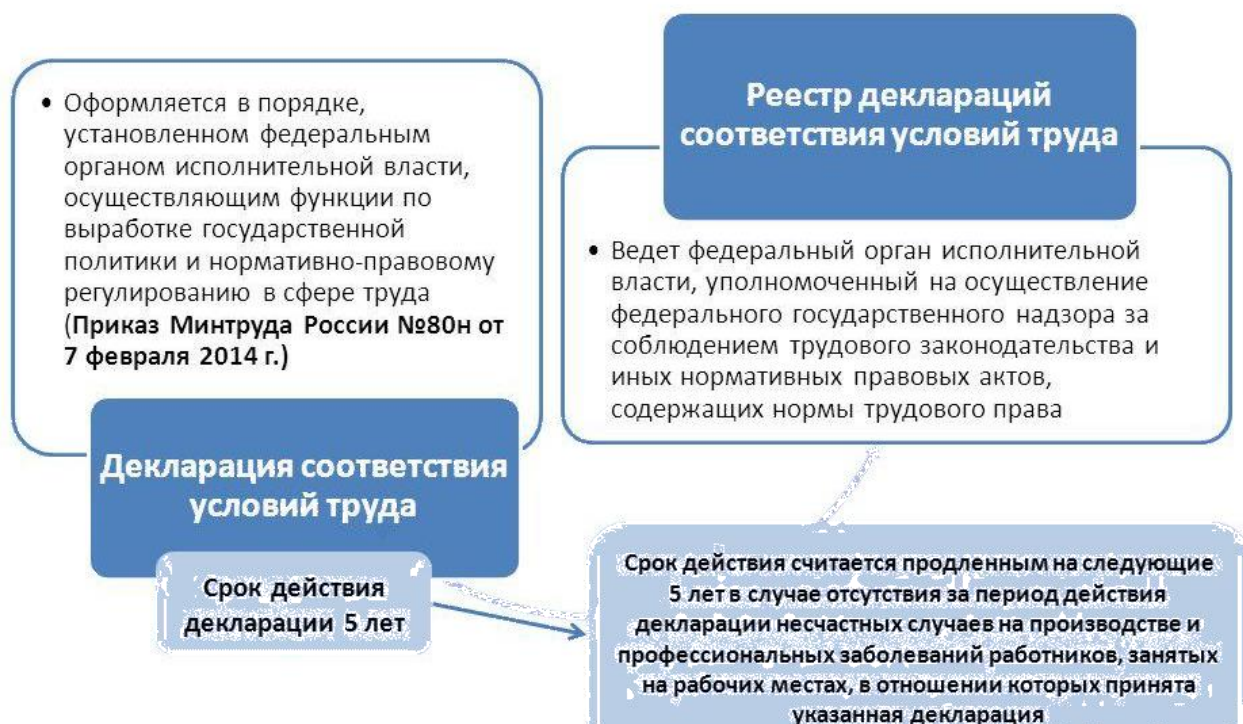


Рисунок 2 – Механизм подачи и использования декларации соответствия условий труда [24, с. 57]

Формирование Реестра деклараций является также направлением

государственного регулирования и использования результатов специальной оценки, так как позволяет сформировать единую базу специальной оценки и использовать ее в дальнейшем. Согласно нормам законодательства, срок действия декларации автоматически продляется еще на пять лет, если за период ее действия на предприятии не фиксируется: несчастных случаев, связанных с производственным процессом, профессиональных заболеваний работников, рабочих мест которых касается данная декларация.

7. В случае выявления вредных и/или опасных производственных факторов на рабочем месте осуществляется их замер и оценка соответствия нормативному воздействию. Эксперт организации, проводящей СОУТ, на основании результатов проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов определяет классы (подклассы) условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности: оптимальные; допустимые; вредные; опасные – рисунок 3 [28, с. 46].

КЛАССЫ УСЛОВИЙ ТРУДА

Оптимальные условия труда (1 класс)

условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника

Допустимые условия труда (2 класс)

условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены)

Вредные условия труда (3 класс)

условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, включая подклассы 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

Опасные условия труда (4 класс)

условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности

Рисунок 3 – Определение класса условий труда

Таким образом, в соответствии с особенностями и воздействием на работника вредных и опасных факторов определяется класс условий труда, от которого зависит перечень компенсаций и гарантий сотрудникам. Внутри класса 3 – вредные условия труда выделяются подклассы 3.1, 3.2, 3.3, 3.4.

8. По результатам работы комиссии формируется отчет, подписываемый всеми ее членами. В случае, если один из членов комиссии выразит свое несогласие с общим мнением, он может изложить его в письменной форме, приложив к отчету. Форма отчета едина, утверждена законодательно, приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н [16].

9. В трехдневный срок с момента утверждения отчета о результатах проведения специальной оценки труда работодатель уведомляет об этом специализированную организацию, с которой заключен договор, и направляет в ее адрес копию составленного отчета. Это может быть сделано в простой письменной или электронной форме [30].

10. Ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда. На ознакомление отводится также 30 календарных дней за исключением периодов временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периодов междувахтового отдыха.

11. Размещение результатов проведения специальной оценки на сайте организации с указанием классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечнем мероприятий, направленных на оптимизацию условий и охраны труда работников.

12. Результаты специальной оценки условий труда также должны быть сообщены при подаче отчетности по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в ФСС. Данные и результаты оценки отражаются в утвержденной приказом ФСС России форме 4-ФСС.

13. В соответствии с результатами проведенной специальной оценки условий труда разрабатывается стратегия управления охраной труда, устанавливаются гарантии и компенсации сотрудников. Пункт о мерах охраны

труда на определенном рабочем месте должен быть включен в трудовой договор [30].

В соответствии с тем, что по результатам проведенной специальной оценки условий труда принимается ряд важных решений, обозначим схематически основные направления использования ее результатов – рисунок 4.



Рисунок 4 – Основные направления использования результатов СОУТ [30]

Согласно данным представленного рисунка определяется место и роль специальной оценки рабочих мест в современной системе охраны труда.

В результате главными направлениями использования результатов специальной оценки условий труда становятся: предоставление компенсаций и гарантий для сотрудников в соответствии с влиянием на них вредных и опасных факторов в процессе профессиональной трудовой деятельности; гарантирование сотрудникам соблюдения их прав в сфере трудовых правоотношений в целом и охраны труда в частности; определение величины страховых и пенсионных взносов; вовлечение в систему оценки условий труда

и охраны труда профсоюзных объединений; снижение производственного травматизма, уровня профессиональных рисков и профессиональной заболеваемости, что становится основой государственной социальной политики в области охраны труда, здоровья населения, уровня и качества жизни; формирование единого информационного пространства – ФГИС СОУТ – в рамках сбора информации о субъектах и результатах специальной оценки условий труда [30].

Формирование подобной информационной системы позволит создавать качественные реестры экспертов, организаций, аккредитованных на проведение спецоценки, результатов СОУТ – рисунок 5.



Рисунок 5 – Формирование ФГИС СОУТ

Таким образом, соблюдение определенной последовательности в проведении специальной оценки условий труда позволит соблюсти установленные нормы законодательства и должным образом оценить существующие условия профессиональной деятельности работников конкретного предприятия. При этом каждый из выделенных этапов содержит

определенные условия, признаки, гарантии, указывающие на важность и значимость специальной оценки условий труда как механизма государственного управления сферой трудовых отношений, обеспечения гарантии права работников на безопасные условия труда, а также компенсации им работы под влиянием вредных и опасных факторов. С другой стороны, выявление негативного влияния на здоровья сотрудников определенных факторов трудовой деятельности выступает основой для предписания руководству предприятия об устранении или минимизации данных факторов, определении эффективных путей снижения их негативного воздействия на основе использования средств защиты. Создание единой информационной базы дает возможность формирования полноценного ресурса, в рамках которого обозначены аккредитованные на проведение специальной оценки эксперты и организации, результаты проведения оценки.

2.3 Особенности проведения специальной оценки условий труда в различных сферах профессиональной деятельности

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 [29, с. 351].

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 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 [18]. 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 [61, с. 46].

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 [25, с. 176].

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

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 [25, с. 178].

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
- [25, с. 181].

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 [23, с. 98].

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 [23, с. 99].

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» [19] признаны нестандартными для проведения оценки условий труда рабочие места спортсменов. Приказ дополнен стандартным порядком проведения специальной оценки условий

труда соответствующие требованиям 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 [23, с. 103].

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 [19].

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 и 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.

3 Основные направления повышения качества и эффективности специальной оценки условий труда как фактор повышения качества и безопасности условий труда

3.1 Правовые проблемы организации и проведения специальной оценки условий труда территории РФ и пути их решения

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 [23; 25; 29; 38].

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 [38, с. 134].

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 [38, с. 135].

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 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 ФСС 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 [29, с. 352].

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 [25, с. 265].

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) [36].

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 [36].

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 [36].

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 [36].

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 [38, с. 136].

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 [36].

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 № 199/151 (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 обстоятельства 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 [17]. 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) [17].

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 [17].

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 [23, с. 178].

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 повлиять 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 обоснованное 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. Роль профсоюзов в специальной оценке условий труда можно наглядно представить следующим образом – рисунок 6. 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.



Рисунок 6 – Роль профсоюзных организаций в СОУТ

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 [50, с. 34].

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 [39].

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 [39].

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.

3.2 Обеспечение соблюдения прав работников при проведении специальной оценки условий труда

Согласно Конституции в Российской Федерации 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, имеющих 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 [16].

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 [52].

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 [52].

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 местах 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 [53, с. 122].

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 у 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;
- микроклима – 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 [53, с. 122].

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 труда необходимо придти к единой позиции, обозначив ее детально и четко в нормативно-правовых актах [53, с. 123].

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.

Заключение

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 с определением 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 ФСС 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).

9. 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.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. // [Электронный ресурс] Дата обновления: 15.12.2015. Доступ из системы ГАРАНТ – 2017
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 26 декабря 2001 г. // [Электронный ресурс] Дата обновления: 27.11.2017. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» - 2017
3. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // [Электронный ресурс] Дата обновления: 22.12.2014. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» - 2017.
4. О промышленной безопасности опасных производственных объектов: Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ [Электронный ресурс] Дата обновления: 03.07.2016. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» - 2017.
5. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ// [Электронный ресурс] Дата обновления: 28.12.2016. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» - 2017.
6. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения: Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ // [Электронный ресурс] Дата обновления: 29.07.2017. Доступ из системы ГАРАНТ – 2017
7. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ // [Электронный ресурс] Дата обновления: 30.09.2014. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» - 2017.
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]

Дата обновления: 03.07.2016. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» - 2017.

9. О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ // [Электронный ресурс] Дата обновления: 03.07.2016. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» - 2017.

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] Дата обновления: 22.11.2017. Доступ из системы ГАРАНТ – 2017

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] Дата обновления: 14.12.2016. Доступ из системы ГАРАНТ – 2017

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] Дата обновления: 10.08.2016. Доступ из системы ГАРАНТ – 2017

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] Дата обновления: 03.07.2014. Доступ из системы ГАРАНТ – 2017

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] Дата обновления: 05.12.2014. Доступ из системы ГАРАНТ – 2017

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] Дата обновления: 14.11.2016. Доступ из системы ГАРАНТ – 2017

16. 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] Дата обновления: 14.11.2016. Доступ из системы ГАРАНТ – 2017

17. 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] Дата обновления: 02.06.2014. Доступ из системы ГАРАНТ – 2017

18. 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] Дата обновления: 30.07.2017. Доступ из системы ГАРАНТ – 2017

19. 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] Дата обновления: 01.06.2015. Доступ из системы ГАРАНТ – 2017

20. 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.

21. 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)

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

23. 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.

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

25. Апенько С. Н. Методология, теория и практика оценки в современных условиях: Монография / Апенько С Н. - Москва: СПб. [и др.] : Питер, 2017. -

285 с.

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

27. Баранова В.Н. Организация охраны труда. – М.: Высшая школа, 2017. – 456с.

28. Данилова В.Е. Специальная оценка условий труда: законодательство и практические аспекты // Справочник специалиста по охране труда. – 2016. - №9. – С. 45 – 48.

29. Денисов А.П. Проблемы организации специальной оценки условий труда // Молодой ученый. – 2016. - №4. – С. 349 – 355.

30. Добрикова Е. Специальная оценка условий труда в 13 шагов [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.garant.ru/actual/usloviy-truda/#ixzz4SDFflOaq> (дата обращения 13.11.2017)

31. 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> (дата обращения: 18.12.2017).

32. Жижерина Ю. Спецоценка условий труда: как избежать штрафа // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2015. – № 4. – С. 11–27.

33. Зайцева Г. Специальная оценка условий труда: на что обратить внимание? // Казенные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2014. – № 9. – С. 15 – 24.

34. Зотов М.В. Алгоритмы проведения и анализа результатов специальной оценки условий труда // Справочник специалиста по охране труда. – 2016. - №11. – С. 56 – 58.

35. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. – М.: Норма, 2015. – 544с.

36. Контроль за проведением специальной оценки условий труда [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.trudohrana.ru/article/102615-qqe-16-m2-kontrol-deyatelnostiorganizatsiy-provodyashchih-spetsialnuyu-otsenku-usloviy-truda> (дата обращения 28.11.2017)

37. Косолапова Н.В. Охрана труда: учебник / Н.В. Косолапова, Н.А. Прокопенко. – М.: КНОРУС, 2016. – 482 с.

38. Красных Г.И. Проблемы государственного управления охраной труда в Российской Федерации // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Лингвистика и межкультурная коммуникация. – 2015. - №4. – С. 132 – 137.

39. Кто может проводить специальную оценку условий труда// [Электронный ресурс] Режим доступа: eactt.ru/info/kto_mozhet_provodit_specialnuyu_ocenku_usloviy_truda/ (дата обращения 06.11.2017)

40. Лапайцев Н.Р. Правовые основы охраны труда: курс лекций. – М.: Вузовский учебник, 2016. – 498с.

41. Левашов С. П. Мониторинг и анализ профессиональных рисков в России и за рубежом: монография / С. П. Левашов; под ред. И. И. Манило. — Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2013. – 345 с.

42. Липин А. Специальная оценка условий труда (СОУТ) в системе трудовых отношений. – М.: Новость, 2017. – 48с.

43. Лушникова М.В. Социальное партнерство в сфере труда: учебное пособие. - Ярославль: ЯрГУ, 2013. – 418с.

44. Мокеева Н.Н., Рузаков В.О. Современные проблемы специальной оценки условий труда в Российской Федерации // Материалы VI научной конференции. – М.: Слово, 2015. – С. 342 – 347.

45. Москвичев А.В., Вихров С.В. Внедрение процедур оценки и управления профессиональными рисками в систему управления охраной труда / [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://e.sotruda.ru/article.aspx?aid=411364> (дата обращения 24.08.2017)

46. Носова Т.Ф. Организация специальной оценки условий труда: понятие, содержание, проблемы // Библиотека инженера по охране труда. – 2017. - №11. – С. 39 – 44.

47. Ольшевский В. А. Специальная оценка условий труда как вид изысканий производственной деятельности // Молодой ученый. – 2014. – №21. – С. 192-194.

48. Охрана труда: курс лекций для членов комитетов (комиссий) по охране труда / Сафонов А.Л., Свиридов В.К., Пашин Н.П., Файнбург Г.З., Тимофеева С.С., Федченко Ю.А., Ботвенко Л.А., Ворошилов С.П., Рябова В.Е., Абызова Т.В., Правдивая Т.Л. – Под общей редакцией д.э.н., проф. А.Л. Сафонова. – М., 2014. – 393 с.

49. Панкратов С.Н. Порядок проведения специальной оценки условий труда // Кадровое дело. – 2015. - №8. – С. 19 – 23.

50. Панюшева И.К., Рязанова З.Г. СОУТ – под контролем профсоюза //Образовательные учреждения: охрана труда, профилактика профзаболеваний, общая и пожарная безопасность. – 2016. - №2. – С. 34 – 36.

51. Радаева Е.К. Управление трудовыми ресурсами предприятия. – М.: Норма, 2015. – 480с.

52. Реформа системы управления охраной труда и управления профессиональными рисками [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.garant.ru/company/cooperation/gov/action/regional/289598/> (дата обращения 24.10.2017)

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

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

55. 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.

– № 5. – С. 41 – 44.

56. Специальная оценка условий труда: обязанность или выбор работодателя? [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://buh-aktiv.ru/spetsialnaya-otsenka-uslovij-truda-obyazannost-ili-vybor-rabotodatelja/> (дата обращения 01.12.2017)

57. Статистика производственного травматизма [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://vawilon.ru/statistika-proizvodstvennogo-travmatizma/> (дата обращения 24.11.2017)

58. Условия труда, производственный травматизм (по отдельным видам экономической деятельности) [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/working_conditions/ (дата обращения 23.12.2017)

59. Федорищенко М.Г. Организация охраны труда и управление профессиональными рисками: Курс лекций. – Зеленоград, 2015. – 386с.

60. Ховаева А.Н. Организация охраны труда на современном предприятии: курс лекций. – М.: Норма, 2016. – 458с.

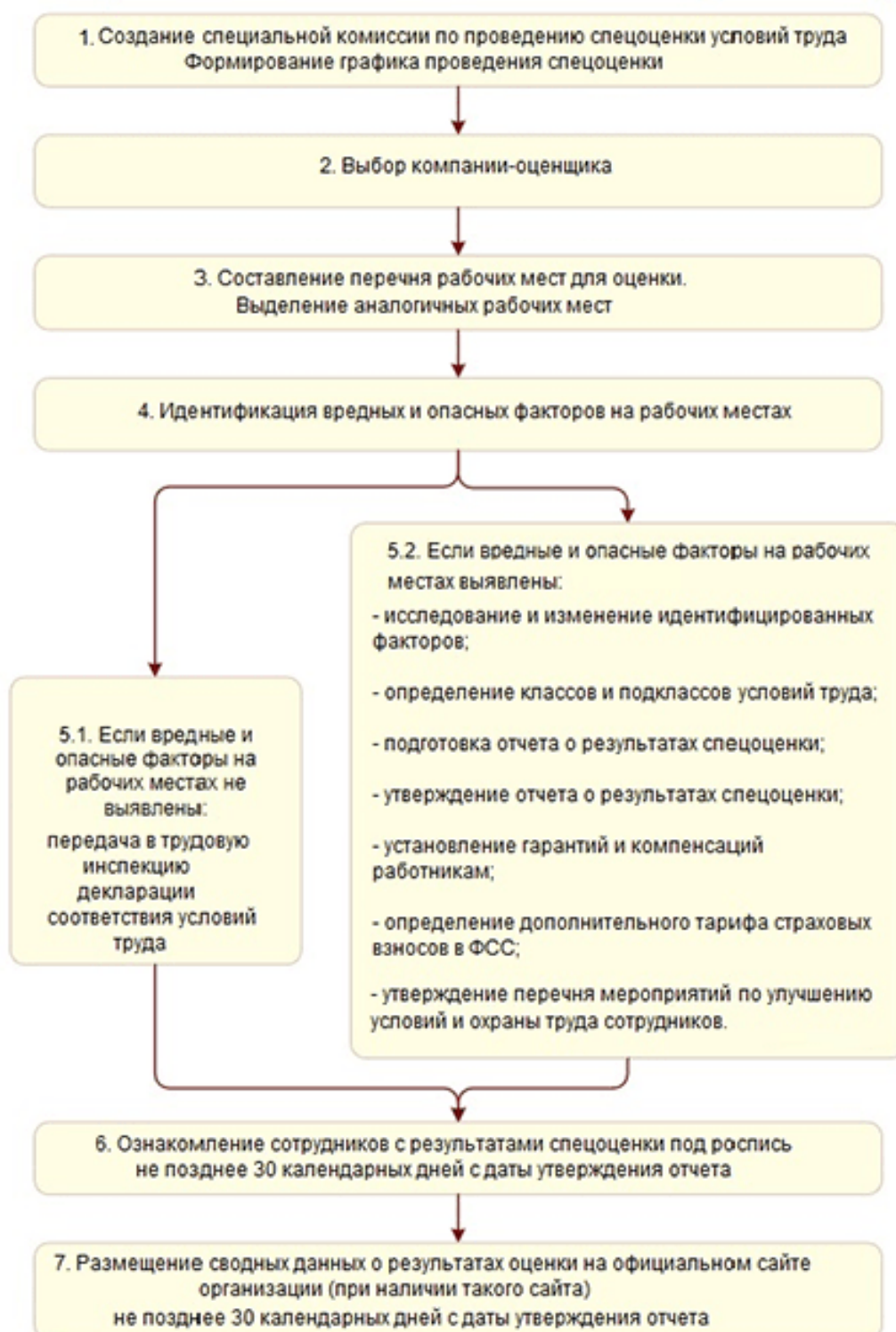
61. Хоруженко Д. Специальная оценка условий труда // Кадровик.ру. – 2014. – № 6. – С. 45 – 48.

62. Чепелев Н.И., Горбунова П.Н. О специальной оценке условий труда // Вестник Красноярского государственного аграрного университета. – 2015. - №12. – С. 53 – 56.

Приложения

Приложение А

Схема проведения специальной оценки условий труда



Приложение Б

Классификация и описание условий труда

Класс	Наименование условий труда	Описание
1	Оптимальные	Отсутствуют вредные и (или) опасные производственные факторы или уровни их воздействия имеют значения в пределах тех, что установлены нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и считаются безопасными для человека, создающими предпосылки для поддержания высокого уровня его работоспособности
2	Допустимые	Уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а изменение функционального состояния организма работника восстанавливается за период регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены)
3	Вредные	<p>Уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:</p> <p>3.1. при которых для восстановления функционального состояния организма работнику требуется больше времени, чем до начала следующего рабочего дня (смены), а при длительном воздействии увеличивается риск для здоровья</p> <p>3.2. при которых могут возникнуть стойкие функциональные изменения в организме человека, приводящие через 15 и более лет к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний без потери трудоспособности</p> <p>3.3. при которых могут еще в период трудовой деятельности у работника возникнуть стойкие функциональные изменения в организме, следствием которых станут профессиональные заболевания легкой и средней степени тяжести с потерей профессиональной трудоспособности</p> <p>3.4. при которых угроза жизни и здоровью работника может возникнуть в течение всего рабочего дня (смены), а последствия воздействия данных условий труда чреваты высоким риском развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности</p>
4	Опасные	Уровни воздействия условий труда обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности