

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.03.01.2015. 552 ВКР

Руководитель работы
доцент кафедры
_____ Шафиков Адис Мавлютбаевич
_____ 2020 г.

Автор работы
студент группы Ю-552
_____ Шурупова Анастасия Евгеньевна
_____ 2020 г.

Нормоконтролер
доцент кафедры
_____ Филиппова Эльвира Маисовна
_____ 2020 г.

Челябинск
2020

АННОТАЦИЯ

Шурупова А.Е. Выпускная квалификационная работа «Специальная оценка условий труда»: ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)», Ю-552, 66 с., библиогр. список – 74 наим., прил. 5.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в связи с осуществлением специальной оценки условий труда.

Предметом - совокупность правовых норм, устанавливающих особенности проведения специальной оценки труда, а также анализ материалов судебной и иной правоприменительной практики.

Целью исследования является комплексный теоретический и практический анализ проблем проведения специальной оценки условий труда на предприятии с позиции реализации права, разработка предложений по их решению, уяснение ее места в механизме правового регулирования.

В работе раскрыто понятие и определено значение специальной оценки условий труда; изучены организация и условия проведения специальной оценки условий труда; исследованы этапы реализации спецоценки; выявлены правовые последствия проведения спецоценки; изучены проблемы обеспечения трудовых прав работников при применении законодательства о специальной оценке условий труда; рассмотрены вопросы контроля за соблюдением законодательства о специальной оценке условий труда.

Результаты исследования имеют практическую значимость, содержат выводы и предложения обозначенных в выпускной квалификационной работе проблем, связанных с ограничением свободы трудового договора.

Результаты исследования могут быть полезны при разработке программ обучения юристов, а также при изучении предмета «Трудовое право».

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра «Трудовое, социального права и правоведение»

УТВЕРЖДАЮ

И.О.заведующего кафедрой,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент

_____ Е.М. Офман
_____ 2020 г.

З А Д А Н И Е
к выпускной квалификационной работе
Шуруповой Анастасии Евгеньевны

(Фамилия, Имя, Отчество)
Группа _____ Ю-552 _____

- 1 Тема работы «Специальная оценка условий труда» утверждена приказом по университету от 24.04.2020 г. № 627.
- 2 Срок сдачи законченной работы 29 мая 2020 г.
- 3 Исходные данные к работе Трудовое законодательство, материалы судебной практики, научная литература по вопросам сферы действия трудового права.
- 4 Перечень вопросов, подлежащих разработке:
 - 4.1 История развития законодательства о специальной оценке условий труда;
 - 4.2 Понятие специальной оценки условий труда;
 - 4.3 Субъекты специальной оценки условий труда и их правовой статус;
 - 4.4 Порядок подготовки к проведению специальной оценки условий труда;
 - 4.5 Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов и декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
 - 4.6 Порядок исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов и оформления результатов проведения специальной оценки условий труда;
 - 4.7 Особенности государственного контроля (надзора) за проведением специальной оценки условий труда;
 - 4.8 Профсоюзный контроль за проведением специальной оценки.
- 5 Иллюстративный материал: не предусмотрен
- 6 Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Введение	01.11.2019

Глава первая	01.02.2020
Глава вторая	01.04.2020
Заключение	01.05.2020
Библиографический список	15.05.2020

Руководитель работы,
должность, ученая
степень

Автор работы, студент
группы

_____ А.М. Шафиков

_____ И.О. Фамилия

_____ А.Е. Шурупова

_____ И.О. Фамилия

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА	9
1.1 Понятие и значение специальной оценки условий труда	9
1.2 Субъекты специальной оценки условий труда и их правовой статус....	18
2 ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА	30
2.1 Организация и условия проведения специальной оценки условий труда.....	30
2.2 Этапы реализации специальной оценки условий труда.....	36
2.3 Правовые последствия проведения специальной оценки условий труда.....	48
3 КОНТРОЛЬ (НАДЗОР) ЗА ПРОВЕДЕНИЕМ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА.....	60
3.1 Особенности государственного контроля (надзора) за проведением специальной оценки условий труда	60
3.2 Профсоюзный контроль за проведением специальной оценки.....	70
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	79
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	84
ПРИЛОЖЕНИЯ	94

ВВЕДЕНИЕ

На современном этапе развития экономики и рынка труда в рамках Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ, и демографической политики, а также поручений Президента РФ, основной целью государственной политики является - создание правовых, экономических и институциональных условий, обеспечивающих развитие гибкого, эффективно функционирующего рынка труда, преодолевающего несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, а также сокращение доли нелегальной занятости и повышения к трудовой мобильности и в обеспечение повышенного уровня жизни населения в целом.

Соответствующая цель может быть осуществлена посредством создания условий труда, позволяющих сохранить трудоспособность работающего населения, а также разработкой и реализацией мер экономического стимулирования деятельности работодателей по сохранению жизни и здоровья, работающих в процессе труда, снижающий производственный травматизм и профессиональную заболеваемость.

В этой связи, изучение специальной оценки условий труда³ с целью выявления вредных или опасных производственных факторов, направленных на создание эффективных рабочих мест с безопасными условиями труда, является актуальным и значимым.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в связи с осуществлением специальной оценки условий труда.

Предметом - совокупность правовых норм, устанавливающих особенности проведения специальной оценки труда, а также анализ материалов судебной и иной правоприменительной практики.

Целью исследования является комплексный теоретический и практический анализ проблем проведения специальной оценки условий труда на предприятии с позиции реализации права, разработка предложений по их решению, уяснение ее места в механизме правового регулирования.

Достижение поставленной цели требует решения следующих задач.

- раскрыть понятие и значение специальной оценки условий труда;
- изучить организацию и условия проведения специальной оценки условий труда;
- исследовать этапы реализации спецоценки;
- выявить правовые последствия проведения спецоценки;
- выявлены проблемы обеспечения трудовых прав работников при применении законодательства о специальной оценке условий труда;
- рассмотрены вопросы контроля за соблюдением законодательства о специальной оценке условий труда.

Методами научного исследования являются как общенаучные (анализа и синтеза, обобщения, системный), так и специальные методы познания исторический, сравнительного правоведения, статистический и формально-юридический.

В качестве теоретической основы исследования использовались труды ученых-юристов, сделавших значительный вклад в исследование правовых вопросов охраны труда: С.А. Голощапова, И.Я. Киселева, О.В. Смирнова, Е.Б. Хохлова, Е.В. Виговского, А.М. Лушникова, С.Ю. Головиной, Г.С. Скачковой, Э.Г. Тучковой и других.

Нормативную основу исследования составили: Конституция РФ, международно-правовые акты, нормативно-правовые акты РФ, нормативно-правовые акты субъектов РФ, а его эмпирическую базу - материалы судебной практики: правовые позиции Конституционного Суда РФ, практика Верховного Суда РФ, также использовались материалы исследований Росстата, Минтруда РФ, Федеральной службы по труду и занятости РФ, Государственных инспекций труда, Министерства труда и социальной защиты, Федерации независимых профсоюзов России.

Научная новизна исследования определяется комплексным изучением института спецоценки. В ходе исследования определены особенности организации и проведения спецоценки, выявлены сходство и различие между

ранее действующей аттестацией рабочих мест, а также единство и дифференциация правового регулирования спецоценки.

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в том, что сформулированные в ней теоретические положения могут быть использованы в процессе изучения проблем правового регулирования спецоценки на рынке труда, с позиции правоприменения и совершенствования законодательства о спецоценке.

Структура исследования обусловлена его предметом, целями и задачами.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложения.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

1.1 Понятие и значение специальной оценки условий труда

Гарантируя различные права работника и работодателя в сфере труда, Трудовой кодекс Российской Федерации¹ в статьях 21 и 22 дает гарантии реализации этих прав в достоверной информации о них, устанавливая соответствие на рабочем месте с соблюдением гигиенических норм по охране труда и предусмотренных условиями коллективного договора.

В реализации данного права работника свидетельствуют положения Федерального Закона от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»².

Государства, юридические и физические лица гарантируют соблюдение обязательных санитарно-гигиенических норм при выполнении всех видов трудовой деятельности и требуют от них принятия активных действий в социально-экономическом, организационном, техническом, санитарно-гигиеническом и санитарном отношении с целью сохранения жизни и здоровья сотрудника (ст.ст. 22, 211 ТК РФ).

Важным участком такой работы является проведение специальной оценки условий труда, заменившую аттестацию рабочих мест по условиям труда, установленным Федеральным законом от 28.12.13 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - ФЗ № 426 «О специальной оценке»), а также в сопутствующем ему Федеральном законе от 28.12.13 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального Закона «О специальной оценке условий труда»».

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.

² Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 №426-ФЗ // СЗ РФ. 2013. №52 (ч. I). Ст. 6991.

Специальные оценки были вызваны эффективными стимулами для работодателей для повышения производительности труда, соблюдения требований защиты труда и снижения уровня несчастных случаев на производстве. В связи чем был разработан правовой механизм идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, позволяющий снизить неоправданные затраты работодателей на охрану труда. Так, «процедура спецоценки исключает тотальность измерений вредных и опасных факторов на рабочих местах, оптимизирует объемы лабораторных исследований – наиболее дорогой составляющей любой оценки условий труда»¹.

Разработка специальной оценки проводилась в рамках пенсионной реформы в стране, которая заменила аттестацию рабочих мест и государственную экспертизу условий труда. Это было обусловлено такими обстоятельствами, как: объективизация количества рабочих мест с вредными условиями труда; унификация порядка поиска опасных и вредных условий труда на рабочем месте, в целях уплаты дополнительных страховых взносов в Пенсионный фонд РФ для гарантий и компенсаций за них (далее по тексту - ПФ РФ); учета фактического состояния на рабочем месте ВиОПФ на работника и средств индивидуальной и коллективной защиты; минимизации гарантированных размеров компенсаций защиты их прав.

Законодатель в дефинитивном отношении определяет спецоценку единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по: идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - ВиОПФ); оценке уровня их воздействия на работника; учета отклонения их фактических значений гигиенических нормативов; применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

¹ Корж В.А. Специальная оценка поможет снизить издержки // Единая общероссийская справочно-информационная система по охране труда. URL: <http://eisot.ru>. (дата обращения 01.02.2020).

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

Специальная оценка государственных служащих и муниципальных служащих регулируется законодательством о государственной гражданской службе и местной службе, которое в настоящее время не разрабатывается. В результате данного обстоятельства данные субъекты не рассматриваются в исследовании.

Организация спецоценки обязывает работодателя обеспечить все меры по ее организации, финансированию, реализации мероприятий по улучшению условий труда по ее результатам, а также письменное ознакомление с ними под роспись работником.

ФЗ № 426 «О специальной оценке» в ст.14 легально закрепил гигиенические нормативы условий труда и санитарные правила, основанные на Руководстве Р 2.2.2006-05, что позволяет оценить не только уровень воздействия идентифицированных ВиОПФ на работника, но и критерии их отклонения от них, в целях дифференциации класса условий труда как вредного или опасного.

Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов (далее по тексту - Классификатор), а также другие ведомственные нормативные акты конкретизирует ВиОПФ¹. ФЗ № 426 «О специальной оценке» выделяет четыре группы таких факторов: физические, химические, биологические и факторы трудового процесса, где Классификатор также как ФЗ № 426 «О специальной оценке», выделяет две подгруппы, характеризующие тяжесть и напряженность трудового процесса.

В зависимости от степени отклонения фактических условий труда (производственной среды и трудового процесса) от гигиенического

¹ Общие требования по охране труда для работников, занятых в производстве цемента и утилизации отходов (утв. Минтрудом РФ 20.05.2004) // Библиотека инженера по охране труда. 2005. № 9.

норматива по Закону о спецоценке они подразделяются по степени вредности и опасности на четыре класса.

Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника ВиОПФ отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные гигиеническими нормативами условий труда, и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника (ч.1 ст.14 ФЗ № 426 «О специальной оценке»). То есть при таких условиях труда сохраняется здоровье работника.

Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют ВиОПФ, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные гигиеническими нормативами условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены) (ч.2. ст.14 ФЗ № 426 «О специальной оценке»).

Таким образом, ФЗ № 426 «О специальной оценке» исключил в данном классе требование Классификатора об отрицательном влиянии неблагоприятного воздействия («вредного фактора рабочей среды, как фактор среды и трудового процесса») на состояние здоровья работников и их потомство¹.

Полагаем, что данное обстоятельство противоречит ч.1 ст.3 ФЗ № 426 «О специальной оценке», так как в ней определена цель спецоценки, направленная на соответствие ВиОПФ и трудового процесса гигиеническим нормативам условий труда. В этой связи, предлагаем устранить подобное противоречие, дополнив ч.3 ст. 14 ФЗ № 426 «О специальной оценке» следующего содержания: «функциональное состояние организма работника

¹ Руководство Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда: Утверждено Роспотребнадзором РФ от 29 июля 2005 // Бюллетень нормативных и методических документов госсанэпиднадзора. 2005. № 3.

восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены), не оказывая неблагоприятного действия на его потомство». В связи с чем, считаем данное основание считать условно безопасными.

Вредными условиями труда (3 кл.) являются условия труда, при которых уровни воздействия ВиОПФ превышают уровни, установленные гигиеническими нормативами условий труда (ч.4. ст. 14 ФЗ № 426 «О специальной оценке»).

В этом классификаторе также отсутствует указание на условия труда негативного влияния на состояние здоровья и их потомство, что также требует изменения соответствующего положения следующего содержания: «условия труда, установленные нормативными актами (стандартами гигиены) для работника и / или его потомства, включая : .. ».

В зависимости от степени воздействия на организм работника и его изменения во вредных условиях труда, в зависимости от степени превышения санитарно-гигиенического стандарта Федерального закона № 426 «О специальной оценке», четыре степени вредности различаются по разнообразию (подклассы).

Подкласс 3.1 (1 степень вредности) - условия труда, при которых на работника воздействуют ВиОПФ, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья.

Подкласс 3.2 (2 степень вредности) - условия труда, при которых на работника воздействуют ВиОПФ, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных или легких форм профзаболеваний (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (15 и более лет).

Подкласс 3.3 (3 степень вредности) - условия труда, при которых на работника воздействуют ВиОПФ, уровни воздействия которых могут вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профзаболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности.

Этот подкласс также требует соблюдения гигиенических стандартов. Мы считаем необходимым дополнить пункт 4 части 4 ст. 14 Федерального закона № 426 «О специальной оценке» следующим образом: «приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний и патологии легкой и средней степени тяжести (с потерей и росту профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности)».

Подкласс 3.4 (4 степень вредности) - условия труда, при которых на работника воздействуют ВиОПФ уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профзаболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности (п.4. ч.4 ст.14 ФЗ № 426 «О специальной оценке»).

В целях соответствия данного подкласса гигиеническим нормативам считаем внести дополнения следующего содержания: «.уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей и утратой общей трудоспособности) в период трудовой деятельности».

Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют ВиОПФ, 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 профзаболевания в период трудовой деятельности.

В части данного положения вредного класса условий труда, на соответствие гигиенических нормативов считаем дополнить его следующего

содержания: «а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острых профессиональных поражений заболевания, в том числе и тяжелых форм в период трудовой деятельности».

При проведении аварийных и ликвидационных работ, с целью предупреждения их с использованием средств индивидуальной защиты и требований к продолжительности работы, работа в таких условиях не допускается к работе в опасных (экстремальных) условиях труда.

При оценке нарушений репродуктивного здоровья работников с точки зрения условий труда и определения риска потери используются отдельные ведомственные нормативные акты, которые определяют уровень воздействия на них ВиОПФ¹.

Для предотвращения и снижения уровня воздействия ВиОПФ на работника в процессе работы используются средства индивидуальной защиты (далее - СИЗ) (статья 209 Трудового кодекса Российской Федерации). Работодатель должен получить данные за свой счет, чтобы обеспечить их своими сотрудниками. Все средства индивидуальной защиты (защитная одежда, защитная обувь, дезинфицирующие и моющие средства) выдаются работникам после прохождения сертификации или обязательного декларирования (статья 221 Трудового кодекса Российской Федерации). В результате специальная оценка выступает в качестве неотъемлемой и важной части обеспечения их сотрудником.

Исходя из анализа норм ст. 1, 3, 13, 14 Закона о спецоценке, можно сделать вывод, что в процедуре ее проведения свойственен определенный комплекс гигиенических нормативов, в основной своей части закрепленный ею. Однако в Законе о СОУТ не поставлена ее цель, которая вытекает при анализе вышеуказанных норм. Так в качестве предмета регулирования федерального Закона № 426-ФЗ она определяется как реализация

¹ Методические рекомендации №11-8/240-09 «Гигиеническая оценка вредных производственных факторов и производственных процессов, опасных для репродуктивного здоровья человека» (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 12.07.2002) // Экологический вестник России. 2004. №8.

обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда работников на рабочие места, на соответствие гигиеническим нормативам требования охраны труда. В ст.3 Закона о спецоценке дается законное определение спецоценки, без конкретизации ее цели. Ст. 13 и ст. 14 №426 -ФЗ опосредуются сквозь призму ВиОПФ и их классификаторов, определяемая с позиции тех же государственно-гигиенических нормативов требований охраны труда.

В свою очередь, ст. 22 ТК РФ закрепляет в качестве обязанности работодателя на обеспечение работника безопасным условиям труда, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда, что не может не сказаться на качестве проведения специальной оценки условий труда. В результате, полагаем конкретизировать цель спецоценки дополнив содержание ст. 3 ФЗ № 426 «О специальной оценке», словами: «... в целях оценки уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений на соответствие условий труда рабочих государственно нормативным требованиям охраны труда и применении средств индивидуальной и коллективной защиты».

Анализируя роль и место спецоценки в системе трудового законодательства, мы пришли к выводу о выделении системы законодательства о спецоценке в системе трудового права. Так в ст. 22 ТК РФ отмечено, что в качестве обязанности работодателя об исполнении иных обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством, является, в том числе и законодательством о специальной оценке условий труда. В этой связи, в целях устранения неопределенности места системы законодательства о СОУТ в системе трудового законодательства, считаем дополнить абз. 1, ч.1. ст. 5 ТК РФ следующей формулировкой: «трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда, законодательство о специальной оценке условий труда, состоящим из настоящего кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права».

В пояснительной записке «к проекту Федерального Закона «О специальной оценке условий труда», было отмечено, что на момент принятия ФЗ № 426 «О специальной оценке» в российском законодательстве были предусмотрены три процедуры исследования условий труда: аттестация рабочих мест, специальная оценка условий труда и государственная экспертиза условий труда. Авторы записки подчеркнули, что указанные процедуры должны быть объединены и унифицированы.

В рассмотрении содержания спецоценки было выявлено, что были унифицированы только нормы об АРМ и СОУТ. Понятие аттестация было подменено понятием «специальной оценки условий труда», с сохранением ее основных черт и значения. По содержанию АРМ и СОУТ они фактически объединяются, в каждой из них условия труда оцениваются в соответствии существующими гигиеническим нормативам реальных условий труда и обеспеченности работника средствами индивидуальной и коллективной защиты.

Сравнивая содержание понятия спецоценки с понятием государственная экспертиза (далее по тексту - госэкспертизы) условий труда можно сделать вывод о том, что она является составной частью государственной экспертизы условий труда, которая в свою очередь является основным элементом государственного управления охраной труда.

Спецоценка по кругу субъектов и объектов значительно уже, чем круг субъектов госэкспертизы. В СОУТ субъектами выступают: независимая организация, а субъектом государственной экспертизы условий труда - Роструд, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора (контроля) или орган исполнительной власти субъекта РФ в области охраны труда (отделы управлений охраной труда - госэкспертизы условий труда).

В качестве объектов спецоценки ФЗ № 426 «О специальной оценке» определил в качестве ее цели - ВиОПФ т.е. оценивается только их наличие и (или) отсутствие и их измерение исследование, определение класса

(подклассов) условий труда. Госэкспертиза значительно шире определяет объект в соответствии с п. 4 ч.4 ст. 216 ТК РФ определяемая как цель государственного контроля за соблюдением порядка проведения спецоценки - это не только качество проведение СОУТ, но и правильность предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и наличие фактических условий их труда.

1.2 Субъекты специальной оценки условий труда и их правовой статус

Субъектами трудового права признаются участники общественных отношений, составляющих предмет трудового права¹.

К субъектам СОУТ согласно ФЗ о СОУТ относятся: работодатель; работник; организация, проводящая СОУТ и эксперты СОУТ; контрольные (надзорные) органы (Роструд, МИНТРУД, РОСАККРЕДИТАЦИЯ) (См. Приложение 4).

Рассмотрим последовательно права и обязанности указанных субъектов СОУТ.

Организация и финансирование СОУТ является обязанностью работодателя. Но осуществляется СОУТ работодателем совместно с привлекаемой им на основании гражданско-правового договора специализированной организацией, имеющей право проводить СОУТ. Работодатель может одновременно привлекать несколько таких организаций. Эти организации должны соответствовать многочисленным требованиям, установленным законодательством, их мы рассмотрим ниже.

Работодатель обязан проводить СОУТ на каждом рабочем месте не реже раза в пять лет (ч. 4 ст. 8 ФЗ о СОУТ). Данный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении СОУТ. Напомним, что в соответствии с переходными положениями ст. 27 ФЗ о СОУТ работодатели, которые до

¹ Орловский Ю.П. Трудовое право России. М.: Юрайт, 2018. С. 95.

вступления в силу этого закона провели АРМ, не обязаны проводить СОУТ в течение 5 лет со дня завершения аттестации, но вправе это сделать.

В определенных случаях работодатель до истечения указанного пятилетнего срока обязан провести внеплановую СОУТ. Перечень таких случаев установлен ст. 17 ФЗ о СОУТ. К ним относятся:

- ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- получение работодателем предписания госинспектора труда о проведении внеплановой СОУТ в связи с нарушениями требований ФЗ о СОУТ, выявленными в ходе федерального госнадзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, которые содержат нормы трудового права;
- изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, либо изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, либо изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты - если это способно повлиять на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- произошедший на рабочем месте несчастный случай (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профзаболевание, причинами которых стало воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;
- наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой СОУТ.

Последний пункт перечня предоставляет профсоюзам большие возможности влиять на результаты СОУТ, если есть основания полагать, что процедура оценки выполнена некачественно и что это может повлечь необоснованное ухудшение положения работников, уменьшение или отмену гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда.

Внеплановая СОУТ должна быть проведена не позднее шести месяцев со дня наступления перечисленных случаев.

СОУТ осуществляется в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой Минтрудом России с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. На сайте Минтруда опубликован приказ Минтруда России № 33н от 24.01.2014 «Об утверждении Методики проведения СОУТ, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении СОУТ и инструкции по ее заполнению».

Работодатель наделяется следующими правами:

- проводить внеплановую СОУТ в порядке, установленном ФЗ о СОУТ;
- требовать от организации, проводящей СОУТ:
 - а) документы, подтверждающие соответствие этой организации предъявляемым к ней требованиям (ст. 19 ФЗ о СОУТ);
 - б) обоснования результатов проведения СОУТ;
- обжаловать в порядке, установленном ст. 26 ФЗ о СОУТ, действия (бездействие) организации, проводящей СОУТ.

Работодатель обязан:

- обеспечить проведение СОУТ, в том числе внеплановой - в установленных ФЗ о СОУТ случаях;
- предоставить организации, проводящей СОУТ, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором между работодателем и указанной организацией (ч. 2 ст. 8 ФЗ о СОУТ) и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также давать разъяснения по вопросам проведения СОУТ;
- не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, которые направлены на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении СОУТ и влияющих на ее результаты;
- ознакомить в письменной форме работника с результатами СОУТ на его рабочем месте;
- давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения СОУТ на его рабочем месте;

- реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов СОУТ.

Работник в связи с проведением СОУТ имеет следующие права:

- присутствовать при проведении СОУТ на его рабочем месте;
- обращаться к работодателю, его представителю, к организации, проводящей СОУТ, к эксперту данной организации за разъяснениями по вопросам СОУТ на его рабочем месте;
- обжаловать результаты СОУТ на его рабочем месте в соответствии со ст. 26 ФЗ о СОУТ.

ФЗ о СОУТ устанавливает единственную обязанность работника в связи с проведением СОУТ: работник обязан ознакомиться с результатами СОУТ на его рабочем месте.

Можно сделать вывод, что ФЗ о СОУТ в определенной мере стимулирует работников к активному участию в проведении СОУТ¹.

Организация, проводящая СОУТ, вправе:

- отказаться в порядке, установленном ФЗ о СОУТ, от проведения спецоценки, если при ее проведении возникла либо может возникнуть угроза жизни или здоровью работников такой организации;
- обжаловать в установленном порядке предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти (и его территориальных органов), уполномоченного на госнадзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Организация, проводящая СОУТ, обязана:

- предоставлять по требованию работодателя, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников обоснования результатов СОУТ, а также давать

¹ Журавлев Д. Спецоценка условий труда. Часть 2. URL.: <http://www.solidarnost.org/> (дата обращения 28.03.2020).

работникам разъяснения по вопросам проведения СОУТ на их рабочих местах;

- предоставлять по требованию работодателя документы, подтверждающие соответствие этой организации требованиям к ней ФЗ о СОУТ;

- применять утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством РФ об обеспечении единства измерений, методы исследований (испытаний) и методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку и внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений;

- не приступать к проведению СОУТ либо приостанавливать ее проведение в случаях:

а) непредоставления работодателем необходимых сведений, документов и информации, которые предусмотрены гражданско-правовым договором между работодателем и данной организацией и характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснений по вопросам проведения СОУТ;

б) отказа работодателя обеспечить условия, необходимые для проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов, в соответствии с гражданско-правовым договором между работодателем и данной организацией;

- хранить коммерческую и иную охраняемую законом тайну, ставшую известной этой организации в связи с осуществлением деятельности в соответствии с ФЗ о СОУТ.

В целом установленные законом права и обязанности работодателя, работника и организации, проводящей СОУТ, направлены на то, чтобы обеспечить получение максимально объективных результатов оценки условий труда, которые будут приняты как работодателем, так и работниками и их представителями в лице профсоюзов.

Важным аспектом реформы в области охраны труда, связанной с переходом к СОУТ, является определение готовности к этому испытательных лабораторий, ранее задействованных в проведении АРМ.

Законодатель предъявляет повышенные требования к материально-технической базе аттестующих организаций, аккредитации испытательных лабораторий, подготовке экспертов по СОУТ, методике ее проведения, ведению актуализируемой документации, качеству оформления материалов СОУТ. Одним из направлений совершенствования работы испытательных лабораторий является решение кадровой проблемы (как их количества, так и качества).

Согласно положениям ст. 19 ФЗ о СОУТ, организация проводящая СОУТ, должна соответствовать следующим требованиям:

- в уставных документах ОПСОУТ в качестве основного вида деятельности (или одного из видов) должно быть прямо указано проведение СОУТ;
- ОПСОУТ должна располагать не менее чем пятью экспертами, работающими по трудовому договору, имеющими сертификат эксперта на право выполнения работ по СОУТ. При этом как минимум один из этих экспертов должен иметь высшее образование по одной из следующих специальностей: врач по общей гигиене; врач по гигиене труда; врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям;
- ОПСОУТ должна иметь в своем составе в качестве структурного подразделения испытательную лабораторию (центр), аккредитованную национальным органом РФ по аккредитации (сейчас это Федеральная служба по аккредитации, подведомственная Минэкономразвития РФ) в установленном законодательством РФ порядке. Область аккредитации - проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, предусмотренных пп. 1 - 11 и 15 - 23 ч. 3 ст. 13 ФЗ о СОУТ. Отметим, что ФЗ о СОУТ особо выделяет факторы, предусмотренные пп. 12 - 14 и 24 ст. 13; ОПСОУТ не вправе проводить измерения указанных факторов, если они не включены в область ее аккредитации, но при этом ОПСОУТ может на основании гражданско- правового договора привлечь для измерения указанных

факторов стороннюю испытательную лабораторию (центр), аккредитованную для их измерения.

В настоящее время оказанием услуг по проведению АРМ заняты около 8-10 тыс. работников аккредитованных испытательных лабораторий. С учетом количества рабочих мест, подлежащих СОУТ, значительная часть сотрудников испытательных лабораторий должна переквалифицироваться в эксперты аккредитованных организаций, осуществляющих СОУТ.

Обязательным требованием к лицам, выразившим желание получить сертификат на право выполнения работ по СОУТ, является наличие: высшего и дополнительного профессионального образования (в объеме не менее 72 часов), включающего изучение вопросов оценки условий труда; опыта практической работы в области СОУТ не менее трех лет.

Как мы уже упоминали, с целью сохранения преемственности в реализации процедуры оценки условий труда законодатель установил переходный период до 31 декабря 2018 г., в течение которого будут признаваться результаты АРМ, полученные до вступления в силу ФЗ о СОУТ. За это время должны быть устранены типичные проблемы, характерные для сегодняшнего рынка испытательных лабораторий, связанные в том числе: с недостаточным количеством химических лабораторий, укомплектованных оборудованием для диагностики вредных производств; несоответствием по ряду сроков, объемов и качеству оказанных услуг надлежащему уровню материально-технического и кадрового обеспечения аттестующей организации; нехваткой штатных специалистов и их недостаточной квалификацией; отсутствием профессиональных стандартов и единых требований к специалистам, оказывающим услуги в области охраны труда; необходимостью повышения их квалификации; недостаточным наличием и использованием программных продуктов, стандартов, методик, пособий и т. п., соответствующих современным требованиям; неразвитостью филиальной сети (обособленных структурных

подразделений) и отсутствием системы аккредитации филиалов аттестующих организаций.

Только слаженная работа всех заинтересованных сторон позволит эффективно решать проблемы, накопившиеся в сфере улучшения условий труда.

Е.В. Ефимова, заведующая измерительной лабораторией ООО «Поволжский региональный центр охраны труда и промышленной безопасности»: «Можно предположить, что многим организациям, проводящим СОУТ (далее - оценивающая организация), в связи с переходом на СОУТ придется расширять сферу аккредитации испытательных лабораторий и дополнительно подбирать специалистов-экспертов. На то есть как минимум две причины. Во-первых, в отличие от действовавшего ранее Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (далее - Порядок № 342н), утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н, ФЗ о СОУТ содержит длинный перечень физических и химических факторов, измерение которых должно входить в область аккредитации испытательной лаборатории оценивающей организации. Привлекать субподрядчиков разрешается лишь для измерения редких вредных факторов: биологических и радиации (п. 2 ст. 19 Закона). Реально речь идет об укрупнении испытательных лабораторий, которые должны стать многопрофильными, к чему и стремятся Минтруд России и Росаккредитация. Во-вторых, в ст. 20 Закона о спецоценке условий труда установлены новые жесткие требования к персоналу оценивающих организаций. Впервые законодательно установлена личная (персональная) сертификация и ответственность эксперта (на Западе эта практика широко распространена)»¹.

Говоря о субъектах СОУТ стоит также отметить, что полномочия в области государственного контроля (надзора) за выполнением требований, установленных ФЗ о СОУТ, возложены на Роструд. Также ведомство должно

¹ Ефимова Е.В. Специальная оценка условий труда: историческая справка. URL: <http://www.pro-personal.ru/article/1089215-qcea-16-m9-spetsialnaya-otsenka-usloviy-truda-istoricheskaya-spravka> (дата обращения 28.03.2020).

вести реестр деклараций соответствия условий труда государственным требованиям его охраны. Осуществление допуска к ведению деятельности в сфере СОУТ - прерогатива Минтруда России, который обязан проводить аттестацию экспертов по СОУТ и выдавать им соответствующие сертификаты. На РОСАККРЕДИТАЦИЮ возложены обязанности по аккредитации испытательных лабораторий (центров), реализующих СОУТ.

Кроме того, МИНТРУД РОССИИ будет вести федеральную государственную информационную систему учета результатов СОУТ. 2

Среди мероприятий XIX Международной специализированной выставки «Безопасность и охрана труда-2015», которая прихлась на двухлетие действия ФЗ № 426 «О специальной оценке условий труда» была проведена Конференция «Практика применения законодательства о специальной оценке условий труда», посвященная проблемам СОУТ. У тех, кто работает в этой сфере, накопилась масса вопросов, ожидалось ответы на, по крайней мере, самые важные. Однако, докладчики, выступавшие на этой Конференции, не оправдали ожиданий. Главная интрига, сводящаяся к вопросу - осознает ли Минтруд серьезность проблем с СОУТ - разрешилась в пользу негативного ответа. Деятельность в области охраны труда будет управляться по-старому. Проблемы, действительно серьезные.

Первое - это кризис экономической и социальной политики. Правительство ожидает, что оценка условий труда на основных предприятиях страны будет завершена в течение пяти лет (до конца 2018 года), после чего начнется новый пятилетний цикл и дальше эта периодичность будет естественно поддерживаться. Что же происходит реально?

На начало действия ФЗ № 426 (01.01.2014 г.) в стране было 957 организаций, готовых заняться СОУТ. К середине 2015 г. их число сократилось до 787 организаций. Казалось бы, сокращение небольшое. Однако, из этих 787 организаций только 161 прошло перерегистрацию в Минтруде, а остальные пользуются тем, что у них остались разрешения на

право проведения АРМ. То есть 626 организаций даже не начинало процедуру перерегистрации. Судя по тому, какие бюрократические препоны им предстоит преодолеть, не все они смогут перерегистрироваться. Иными словами, следует ожидать дальнейшего сокращения организаций, занимающихся СОУТ.

С другой стороны, за прошедшие два года СОУТ была проведена на примерно 1 млн рабочих мест. Всего в стране около 70 млн рабочих мест. Нетрудно подсчитать, что при сохранении нынешних темпов обследования (не факт, что они сохраняются) потребуется более сотни лет для завершения СОУТ на основных предприятиях страны. А чтобы уложиться в сроки, заданные Правительством, следует на порядки увеличить число организаций, занимающихся СОУТ.

Казалось бы, в этих условиях Минтруд должен был бы холить и лелеять всех тех, кто готов был бы заняться СОУТ - максимально упрощать им вступление в этот бизнес, поддерживать морально и материально их деятельность. Не тут-то было.

В докладе В.А.Коржа (директор Департамента условий и охраны труда) перечислялся набор давно обсуждаемых мер по ужесточению контроля за применением ФЗ № 426, в то время как главные проблемы были обойдены. Например, отмечалось, что нередки случаи обращения в Минтруд экспертов, сдавших экзамен на право проведения экспертизы условий труда. Содержание таких обращений сводится к просьбам разъяснить лакуны и противоречия в действующих нормативных правовых актах. Ситуация вполне естественная, если учесть отсутствие единых программ обучения экспертов, монографий и учебных пособий по ключевым вопросам СОУТ. Появление таких обращений свидетельствует о недоработках Минтруда. Тем не менее, позиция Минтруда обратна: все эти случаи фиксируются и авторам обращений будет уделяться повышенное (отнюдь не доброжелательное) внимание.

Доклад С.С.Панкова (Ведущий консультант Управления аккредитации) содержал длинный перечень требований к лабораториям организаций, проводящих СОУТ. Простое перечисление этих требований заняло весь, почти часовой, доклад. Были перечислены:

- нормативные правовые акты в области аккредитации (ФЗ № 184, 102, 294, 412);
- форма заявления об аккредитации;
- перечень документов, подтверждающих соответствие лаборатории критериям аккредитации;
- критерии аккредитации лабораторий;
- порядок оценки соответствия заявителя критериям аккредитации.

Этот вал бумаг утопит любое дело. Практически не остается возможности заняться реальной организацией лаборатории. Естественно желание как-то «срезать углы», провести процесс аккредитации, минимизируя затраты энергии и времени.

С явно выраженным удовольствием докладчик рассказывал, как пронизательно Росаккредитация обнаруживает и пресекает такие попытки. На будущее обещано дальнейшее усиление контроля за аккредитованными лабораториями.

Масло в огонь подлил В.А.Корж, отметивший, что Росаккредитация может аккредитовать лабораторию на любой комплекс измерений, но это еще не значит, что Минтруд признает эту аккредитацию достаточной для допуска организации к СОУТ.

В таком же ключе были построены и остальные доклады (И.И.Шкловец - Роструд, Д.Н.Платыгин - ВНИИ ОиЭТ) на Конференции «Практика применения законодательства о специальной оценке условий труда»¹.

Общее впечатление - неготовность Минтруда адекватно оценивать масштабы стоящих перед ним вызовов. Явно недооценена проблема

¹ Федорович Г. Специальная оценка условий труда: подводя итоги. URL.: <http://www.ntm.ru/news/> (дата обращения 29.03.2020).

катастрофического положения с темпами обследования рабочих мест в стране. Не предложены меры по ускорению работ в этой сфере. Вместо признания сложившихся трудностей Минтруд ставит абстрактные громкие цели, не предлагая решений.

2 ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

2.1 Организация и условия проведения специальной оценки условий труда

Основным элементом работы по охране труда в организации является специальная оценка по условиям труда. Главным преимуществом организации специальной оценки является системное знание условий труда на рабочих местах, позволяющее предотвратить производственный травматизм и профессиональная заболеваемость.

Определяя принципы национальной политики в области гигиены и охраны труда, Конвенция МОТ №155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде»¹, устанавливает, что в национальной системе права государств должны быть приняты меры для предотвращения производственного травматизма, созданы службы гигиены труда, обеспечивающие поддержания здоровой и безопасной среды организации производства. Несмотря на то, что еще многие важные международные акты в данной области нашей страной не ратифицированы², в основной своей части большинство учтено, что говорит о соответствии системы охраны труда международным требованиям³.

Б.А. Баландович, отмечает, что аттестационный процесс, представляющий многостороннюю оценку, характеризует рабочее место с позиции: «производственная среда - оборудование - работник» с точки

¹ Конвенция № 155 Международной организации труда (принята в г. Женеве 22.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» // СР РФ. 2001. № 50. Ст. 4652.

² Конвенция № 161 Международной организации труда (Принята в г. Женеве 26.06.1985 на 71-ой сессии Генеральной конференции МОТ) «О службах гигиены труда» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 2071 - 2076.

³ Конвенция № 184 Международной организации труда (Принята в г. Женеве 21.06.2001 на 89-ой сессии Генеральной конференции МОТ) «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйств» [Электронный ресурс]. URL: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения 14.02.2020).

зрения трехстороннего процесса гигиенических факторов производственной среды, оценки травмобезопасности рабочего места и обеспеченностью СИЗами¹.

В значении рабочего места, закрепленного ст. 209 ТК РФ, позиция российского законодателя практически совпадает с положениями Конвенции МОТ №155, определяющая его как места, где работающему необходимо быть и куда им нужно следовать в связи с их трудом, которые прямо или косвенно находятся под контролем работодателя.

В отличие от АРМ, описывающая фактическое значение рабочего места, спецоценка является комплексной системой мер по оценке условий труда на местах объединяющая вопросы охраны труда, социального обеспечения и проектировании затрат организации на улучшение условий труда.

Некоторые авторы придерживаются позиции узости содержания рабочего места, в частности, В.А. Пашиев раскрывает его как производственный участок, с приспособлениями и инструментами, в соответствии с которыми осуществляется работниками трудовая функция².

Д.Ю. Панина анализируя понятия «место работы» и «рабочее место», отметила, что они различаются также и по содержанию. Так, понятие «место работы» в трудовом законодательстве не определено, и зачастую так обозначают работодателя. Например, местом работы юриста У может быть ООО «Афродита», указанное в трудовом договоре. Однако юрист У не приходит в контору утром и не уходит вечером. Вероятнее всего, он появляется там раз в полмесяца, несмотря на то, что успешно выполняет свои трудовые функции, получает зарплату и во всех анкетах в графу «Место работы» вписывает ООО «Афродита».

¹ Баландович Б.А. Аттестация рабочих мест по условиям труда и сертификация работ по охране труда: Учебное пособие. Барнаул: НП «АзБуки», 2018. С. 12.

² Пашиев В.А. Аттестация в трудовом праве России: Опыт широкого подхода: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Пермь: Перм.гос.ун-т, 2017. С. 37.

Как было уже сказано, что труд надомников, дистанционных работников и тех, кто работает у физических лиц, не являющиеся индивидуальными предприятиями спецоценкой не регламентируется, т.е. и проведение специальной оценки не нужно (ч.3. ст.3 ФЗ № 426 «О специальной оценке»). Аналогичная позиция прослеживается в апелляционном определении Челябинского областного суда от 26.02.2019 по делу №33-1140/2019, по заключению которого было признано незаконным требование государственного инспектора труда о проведении специальной оценки рабочих мест в результате проведения им внеплановой документальной проверки в организации в отношении рабочих мест специалистов на условиях надомного труда¹.

Минтруд России утвердило 24 января 2014 г. за № 33н Методику 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, утверждающая²:

- методику проведения специальной оценки;
- классификатор ВиОПФ;
- форму отчета о проведении специальной оценки;
- инструкция по заполнению формы отчета о проведении специальной оценки.

Круг субъектов проведения СОУТ – это работодатель совместно с организацией или организациями, привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора. Организационным основам проведения специальной оценки условий труда посвящена ст. 8 ФЗ № 426 «О

¹ Апелляционное определение Челябинского областного суда от 26 февраля 2019 г. по делу №33-1140/2019. URL.: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 18.02.2020).

² Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «О внесении изменений в Методику проведения специальной оценки условий труда и Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. №33н» от 20 января 2015 г. № 24н. URL.: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 18.02.2020).

специальной оценке», согласно ч. 1 и 2 которой обязанности по ее организации, финансированию и проведению СОУТ возлагаются на работодателя; проводимая совместно с работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям ст. 19 ФЗ № 426 «О специальной оценке».

Верховный Суд России в своем решении от 16.01.2013 г. №АКПИ12-1612 указал следующее¹: регулирование отношений между работодателем и аттестующей организацией, оказывающей услуги в области охраны труда, на основании гражданско-правового договора соответствует требованиям гражданского законодательства; в договоре выражается согласованная воля сторон, направленная на достижение цели оказания услуг по аттестации; требования названного Порядка² распространяются на работодателей - ю.л. и ф.л., а также на организации, оказывающие услуги по проведению аттестации рабочих мест независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности; они адресованы неопределенному кругу лиц, предоставляют работодателям право привлекать для выполнения работ по аттестации надлежащую организацию и не могут рассматриваться как понуждение к заключению договора.

Организация, - проводящая СОУТ должна соответствовать требованиям положений ст. 19 ФЗ № 426 «О специальной оценке». Так, к ним, отнесены:

- соответствия в уставах организации основному виду ее деятельности (одного из вида) проведение специальной оценки (п.2. ФЗ № 426 «О специальной оценке»);

¹ Решение Верховного Суда РФ «Об оставлении без удовлетворения заявления о признании частично недействующим Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н» от 16 января 2013 г. № АКПИ12-1612. URL: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 18.02.2020).

² Приказ Минздравсоцразвития РФ «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» от 31 августа 2007 № 569 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2008. №10. URL: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 18.02.2020).

- присутствии в организации не менее пяти экспертов, имеющих сертификат эксперта на выполнение работ по специальной оценке, на основании высшего образования по одной из специальностей - врач по гигиене, по гигиене труда, по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям (п.3. ФЗ № 426 «О специальной оценке»);
- наличие структурного подразделения испытательной лаборатории (центра), имеющая аккредитацию национальным органом РФ по аккредитации, в установленном законном порядке и ее область является проведение испытаний, измерений и исследований ВиОПФ.

В отношении лиц, у которых истекает срок действия аттестатов по аккредитации в 2014 г., т.е. до 1 января, организации, оказывающие услуги по АРМ, вправе проводить СОУТ без учета предъявляемых требований до 31 декабря 2014 г. включительно. Таким образом, оценкой могут заниматься только те организации которые были аккредитованы до 1.01.2014 г., если же срок заключения договора работодатель должен обращать истекать позже, то организация может заниматься оценкой условий труда до истечения срока действия сертификата, но не позднее 31 декабря 2018 г. включительно (ч. 1 - 3 ст. 27 ФЗ № 426 «О специальной оценке»).

Отношения, возникающие между участниками нацсистемы аккредитации, иными установленными лицами в связи с осуществлением аккредитации регулируется Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №412-ФЗ «Об аккредитации в национальной системе аккредитации», что также закреплено в ч. 1 его ст. 1 . В соответствии с ним п. 1 ст. 4 Закона об аккредитации, аккредитация в национальной системе аккредитации - это подтверждение национальным органом по аккредитации соответствия ю.л. или индивидуального предпринимателя критериям аккредитации, является официальным свидетельством о компетентности ю.л. или индивидуального предпринимателя осуществлять деятельность в определенной области аккредитации. Согласно переходному положению ч. 1 ст. 27 комментируемого Закона до дня вступления в силу федерального Закона об

аккредитации в национальной системе аккредитации аккредитация испытательных лабораторий (центров) осуществляется в соответствии с законодательством РФ о техническом регулировании.

Таким образом, система аккредитации исключает возможность создания института посредничества в данной сфере и обеспечивает формирование цивилизованного рынка высококачественных услуг в области оценки условий труда.

Сроки проведения специальной оценки устанавливаются работодателем исходя из изменения условий и характера труда, но не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений, а вновь организованное - после ввода в эксплуатацию. Спецоценку опускается проводить при наличии аналогичных рабочих мест на 20% от общего количества таких мест (но не менее чем на двух). Ч. 6 ст. 9 Закона ФЗ № 426 «О специальной оценке» дает определение понятие «аналогичные рабочие места» которые расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых работники работают по одной и той же профессии, должности, специальности, осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья и обеспечены одинаковыми СИЗами. Таким образом, еще до проведения специальной оценки все рабочие места оцениваются на предмет того, признаков «аналогичности». Результаты специальной оценки подлежат распространению на все рабочие места, которые объединены как «аналогичные».

Постановлением Правительства РФ от 14.04.2014 г. №290 утвержден Перечень рабочих мест в организациях, по отдельным видам деятельности и сфер производства, в отношении которых СОУТ проводится с учетом этих

особенностей: членов экипажей морских судов; летных и кабинных экипажей воздушных судов гражданской авиации; отдельных категорий медицинских работников, оказывающих скорую (специализированную) медицинскую помощь; медицинских работников отделения реанимации, интенсивной терапии, операционные, а также медработников осуществляющих диагностику и лечение с использованием медицинской аппаратуры; работников осуществляющие подготовку к спортивным мероприятиям; работников творческих профессий (кинематографии, театров, и др.); работников занятых на работах с техногенными источниками ионизирующих излучений; работников аварийно-спасательных работ и ЧС; водолазов; подземных и загазованных работ.

Этим же Постановлением Правительства РФ от 14 апреля 2014 г. №290 Минтруду России предписано по согласованию с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти, ГК «Росатом» и с учетом мнения РТК по регулированию социально-трудовых отношений утвердить до 1.01.2015 г. особенности проведения СОУТ в отношении предусмотренных Перечнем, рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности.

Согласно переходному положению, закрепленному в ч. 5 ст. 27 ФЗ № 426 «О специальной оценке», в отношении рабочих мест, указанных в ч. 7 ст.27, до Минтрудом РФ на таких рабочих местах СОУТ проводится в общем порядке, предусмотренном Законом о специальной оценке.

2.2 Этапы реализации специальной оценки условий труда

Федеральный закон № 426 «О специальной оценке» допускает поэтапное ее проведение до 31.12.2018 г. (ч. 6 ст. 27 ФЗ № 426 «О специальной оценке»). Но данное положение не применимо в отношении очевидного присутствия ВиОПФ, в отношении которых не проводится идентификация подобных факторов. В ч. 6 ст. 10 ФЗ № 426 «О специальной

оценке» содержится перечень таких рабочих мест, определяющихся по наличию следующих признаков:

- профессии, должности, специальности дающие право работнику на досрочное назначение пенсии по старости (списки отражены в постановлении Правительства РФ от 16.07.2014 № 665¹);
- работа по т.н. Спискам должностей, работ, по которым работник, попадающий в них гарантируется предоставление гарантий и компенсаций (например, список, утв. постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22);
- по результатам аттестации рабочих мест установлены вредные и (или) опасные условия труда.

По данным критериям, с учетом ч. 6 ст. 27 Закона № 426-ФЗ на рабочих местах, не подпадающих под эти признаки, работодатель вправе проводить спецоценку поэтапно до конца 2018 г.

Однако на практике реализация данного основания не совпадает с законодательной нормой. Незначительные предпочтения поэтапности проведения СОУТ предоставляются только в отношении тех рабочих мест, подтверждена результатами АРМ до 01.01.2019. Данное основание следует из позиции судебного решения Свердловского областного суда от 15.10.2019 г. по делу № 72-773/2019²; апелляционных определений Московского городского суда от 26.02.2020 по делу № 33-5865/2020³, Архангельского областного суда от 23.03.2020г. по делу № 33-1316/201546⁴.

¹ Постановление Правительства РФ «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение» от 16 июля 2014 г. № 665 // СЗ РФ. 2014. № 30 (часть II). Ст. 4306.

² Решение Свердловского областного суда от 15 октября 2019 г. по делу № 72-773/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/> (дата обращения 18.04.2020).

³ Апелляционное определение Московского городского суда от 26 февраля 2020 г. по делу № 33-5865/2020. URL: <https://sudact.ru/regular/> (дата обращения 18.04.2020).

⁴ Апелляционное определение Архангельского областного суда от 23 марта 2020г. по делу № 33-1316/201546. URL: <https://sudact.ru/regular/> (дата обращения 18.04.2020).

Кроме всего прочего в судебных постановлениях конца 2014 -начала 2015 гг. прослеживается позиция, касающаяся не поэтапного проведения специальной оценки, даже в случае проведенной АРМ. Так, ярко иллюстрирующий пример такого взгляда присутствует в решении Центрального районного суда г. Челябинска от 18.08.2019, подтвержденное судебной коллегией Челябинского областного суда¹. По его мнению, несмотря на отсутствие результатов АРМ, требование далее ГИТ) о проведении в сжатые сроки специальной оценки противоречит ч. 6 ст. 27 Закона № 426-ФЗ, которая допускает в рассматриваемом случае проведение поэтапной оценки. При этом инспектор ГИТ не представил доказательств того, что рабочие места входили в число потенциально вредных и (или) опасных работ, на которые не распространяется возможность поэтапного проведения специальной оценки. Аналогичные доводы, были приняты судами и в других делах (решения Центрального районного суда г. Хабаровска от 24.11.2018 по делу № 12-667/2018, Промышленного районного суда г. Смоленска от 22.04.2019 № 12-172/2019), подтвержденные документами о начале поэтапного проведения специальной оценки².

Федеральный закон № 426 «О специальной оценке», по мнению Слепова А., не предусматривает специального регулирования в отношении поэтапного проведения специальной оценки, т.е. в нем нет указаний ни определенное количества этапов или рабочих мест, в отношении которых нужно провести спецоценку в ходе каждого этапа, ни промежуточных сроков. Поэтому решение по данным основаниям работодатель вправе принимать самостоятельно, урегулировав данные вопросы гражданско-

¹ Апелляционное определение Центрального районного суда г. Челябинска от 11 ноября 2019 г. по делу № 11-АП 11698/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/> (дата обращения 18.04.2020)

² Решение Центрального районного суда г. Хабаровска от 24 ноября 2018 по делу № 12-667/2018 URL.: <https://sudact.ru/regular/> (дата обращения 18.04.2020); Решение Промышленного районного суда г. Смоленска от 22 апреля 2019 г. № 12-172/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/> (дата обращения 18.04.2020).

правовыми договорами с организациями, осуществляющие проведение специальной оценки¹.

Поэтапность предполагает проведение СОУТ и в отношении части рабочих мест, и в конкретный промежуток времени. При этом Законом о специальной оценке не установлен запрет на одновременную оценку всех условий труда работников организации.

Процедура специальной оценки складывается из множества этапов и последовательных действий. Схематично она представлена в форме приложения 1-3.

Выделяют пять основных этапов проведения СОУТ: подготовительный; идентификация вредных (опасных) факторов условий труда (далее по тексту - ВиОФ); декларирование соответствия условий труда; измерения и исследования потенциально вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса; оформление результатов СОУТ.

В ходе подготовительного этапа для проведения СОУТ работодателем должен быть издан приказ, далее образуется комиссия, число членов которой должно быть нечетным не менее пяти), а также на нем утверждается график проведения СОУТ (ч.1. ст. 9 Закона ФЗ № 426 «О специальной оценке») и заключается гражданско- правовой договор с аккредитованной специальной организацией. Допускается заключать договоры в отношении всех или нескольких этапов специальной оценки и необходимо удостовериться на дату утверждения отчета, чтобы отчет о ее проведении (последний из отчетов) был утвержден не позднее 31.12.2018.

Во главе комиссию строит работодатель или его представитель. Состав и порядок ее деятельности утверждаются его приказом (распоряжением). В ее состав, утверждающей перечень работ, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием

¹ Слепов А.С. Специальная оценка условий труда. Как нормы по охране труда трактуют суды // ЭЖ Трудовые споры. 2019. №7. С. 12.

аналогичных рабочих мест, включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители профсоюза или иного представительного органа работников (при наличии). Включение в состав комиссии членов от профсоюза, свидетельствует о дополнительной защите трудовых прав работников посредством повышения степени его участия в проведении оценки условий труда, предоставления права на получение соответствующих разъяснений по результатам СОУТ и их обжалования. Кроме того, делегировано право на представление предложений по проведению внеплановой специальной оценки.

При проведении оценки у работодателя, отнесенного к субъектам малого предпринимательства¹, в состав комиссии включаются работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другие полномочные представители работодателя, в том числе специалист по охране труда либо представитель организации или специалист, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), представители профсоюза или иного представительного органа работников (при наличии).

СОУТ проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям, определенным ст. 19 Закона ФЗ № 426 «О специальной оценке» и привлекаемыми работодателем на условиях гражданско-правового договора. В уставных документах такой организации в качестве основного вида деятельности или одного из видов ее деятельности должно быть указание на проведение специальной оценки условий труда.

В организации должно быть не менее 5 экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по СОУТ, в том числе не менее 1 эксперта, имеющего высшее

¹ Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: Федерального» от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ // СЗ РФ. 2007. № 31. Ст. 4006.

образование по одной из специальностей - врач по общей гигиене или гигиене труда, по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям. Наличие высшего образования в области гигиены труда устанавливается исходя из необходимости проведения в ходе специальной оценки уровня воздействия идентифицированных ВиОПФ работника с учетом отклонения их фактических значений от соответствующих нормативов (гигиенических нормативов).

На втором этапе проводится идентификация ВиОПФ. По ним понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными Классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов (ч.1. ст. 10 Закона ФЗ № 426 «О специальной оценке»).

Многие исследователи отвечают, в частности Семенова Е., что основной отличительной особенностью при проведении процедуры СОУТ от АРМ, является появление, хоть они и схожи, нового этапа - идентификация потенциально ВиОПФ¹.

Статья 13 Закона ФЗ № 426 «О специальной оценке» определяет ВиОПФ подлежащие исследованию (испытанию) и измерению при проведении спецоценки. Они практически отражены с соответствующими уточнениями положения п.3 Руководства Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда», которые определяют, что вредными факторами рабочей среды могут быть.

1. Физические факторы - среди них выделяют температуру, влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение; неионизирующие электромагнитные поля (ЭМП) и излучение, в т.ч. лазерное, ультрафиолетовое и ионизирующие излучения, а также производственный

¹ Семенова Е. Трудовое право // ЭЖ-Юрист. 2018. №4. С. 12-19.

шум, инфразвук; вибрация аэрозоли (пыли); освещение - естественное и искусственное (отсутствие или его недостаточность).

2. Химические факторы - это химические вещества, смеси, в т. ч. некоторые вещества биологической природы, получаемые химическим синтезом.

3. Биологические факторы - к ним относят микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы - возбудители инфекционных заболеваний;

4. Факторы трудового процесса. При этом понятие «вредный фактор рабочей среды» (в терминологии МОТ как «опасный фактор рабочей среды»), определено как фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работника может вызывать профзаболевание или др. нарушение состояния здоровья, повреждение здорового потомства.

- тяжесть труда - характеризует трудовой процесс с точки зрения нагрузки на опорно-двигательный аппарат, приводящий функциональное изменение системы организма (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), порожденного величиной статической нагрузки, числом рабочих движений в пространстве;

- напряженность труда - это факторы, отражающие нагрузку на ЦНС (центральную психическую нервную систему), к ним относят органы чувств и психо-эмоциональную нагрузку, оказывающие воздействие в процессе режима работы на работника.

Необходимо отметить, что в проводимой процедуре специальной оценки, что ранее присутствовало в АРМ, отсутствует такой критерий оценки как травмоопасность рабочего места, т.е. сейчас он не является как ВиОПФ и не подлежит измерению и исследованию. Однако данный фактор нормативно закреплен в ч.7 ст. 8 №426-ФЗ, но в ст. 13 этого же акта он не отнесен к обязательному основанию по его измерению в Методике ВиОПФ. Ранее травмобезопасность рабочего места, как травмирование работающих в

процессе труда, была основным компонентом соответствия его гигиеническим нормативам охраны и безопасности труда в АРМ, поэтому считаем, что оно должно быть включено в действующее законодательство о специальной оценке как перечень ВиОПФ, подлежащий обязательному измерению, тем более данное основание отмечено в ч.1 ст. 3 данного акта.

Исследование психоэмоциональной напряженности работника, как составляющая напряженности труда, характерен не только для педагогических работников, занимающихся педагогической деятельностью, но и для спортсменов и др. видов деятельности которое включена в качестве ВиОПФ, учитывающаяся в их измерении¹.

Вместе с тем законодательство о СОУТ не предусматривает его проведения исследования по данному фактору., что на наш взгляд является безосновательным, по определению его измерению в гигиенических нормативов и включена в методику его измерения⁵⁶.

Из Методики проведения СОУТ, утв. приказом Минтруда России от 24 января 2014г. №33н исключено исследование такого вредного фактора как микроклимат и интеллектуальные показатели напряженности трудового процесса. Ведь данный фактор является дополнительным фактором тяжести и напряженности трудового процесса, приводящие к профзаболеваниям работника, что на наш значительно сужает назначение СОУТ, сводящееся только к оценке вредных производственных факторов.

Вследствие вышеизложенного считаем, что включение данного основания как в исследования и измерения, так и перечень ВиОФ, в свою очередь позволит не только повысить гарантии реализации системы охраны труда, но и исключит основания отмены дополнительных гарантий лицам, проходящие обязательные медосмотры только во ВиОП условиях труда,

¹ Письмо Минобрнауки «Об обеспечении до конца 2013 г. реализации мероприятий по поддержке педагогических работников, работающих с детьми из социально неблагополучных семей» от 6 мая 2013 г. № 08-541 // Администратор образования. 2013. № 13; Приказ Минздрава РФ «О мерах по дальнейшему развитию и совершенствованию спортивной медицины и лечебной физкультуры» от 20 августа 2001 г. №337 // Здравоохранение. 2002. № 2.

предписанной в ст. 213 ТК РФ. Ведь измерению согласно СОУТ подлежат только ВиОПФ, оптимальные и допустимые условия труда это исключает (1 и 2 степень вредности). Все выше сказанное говорит об однозначном нарушении и несоблюдении законодательством о специальной оценке трудовых гарантий трудящихся, что расценивается нами как противоречие принципам обеспечения прав каждого работника на справедливые условия труда, равенства их прав и возможностей (ст. 2 ТК РФ). Поэтому полагаем включение в п.2 ч. 2 ст. 13 Закона о специальной оценке такие дополнения как: «напряженность трудового процесса - это показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и психоэмоциональной напряженности на работника».

В случае совпадения наименований факторов производственной среды и трудового процесса с ВиОПФ, предусмотренными классификаторами, то они признаются идентифицированными, а значит, считаются вредными и опасными, которые подлежат измерению в соответствии с третьей главой Методики¹. При несовпадении наименований имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса с аналогичными наименованиями ВиОПФ, предусмотренных Классификатором, то эксперт фиксирует это в своем заключении об их отсутствии на рабочем месте.

Наименования таких факторов формируется комиссией исходя из государственных нормативных требований охраны труда и характеристик технологического процесса и производственного оборудования, применяемых материалов и сырья, а также ранее произведенных результатов ВиОПФ, исходя из предложений работников.

Произведенные результаты по идентификации отмечаются по установленной форме отчета в карте спецоценки. В целом выявление

¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «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» от 24 января 2014 г. №33н // Российская газета. 2014. № 215.

ВиОПФ не производится в отношении следующих рабочих мест: профессий и должностей, специальности которых не включены в т.н. Списки работ, с учетом которых назначается досрочная пенсия по старости; ВиОП условия труда гарантированных прав работников по компенсации; по результатам ранее проведенной АРМ или СОУТ, выявивших ВиОП условия труда.

Перечень подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям ВиОФ на указанных выше рабочих местах определяется экспертом исходя из перечня таких факторов, т.е. по исследованию подпадают не все ВиОПФ, а только идентифицированные. А в по не обнаруженным ВиОПФ, работодатель подает в территориальный орган Роструда, по месту своего нахождения Декларацию соответствия государственным гигиеническим нормативным требованиям охраны системы труда, срок действия которой действителен в течение пяти лет. Роструд обеспечивает формирование и ведение учета деклараций в форме реестра на соответствие условий труда¹.

При отсутствии ВиОПФ работодатели могут подавать в ГИТ по месту своего нахождения декларацию соответствия условий труда государственным нормативам требованиям охраны труда, заменившую сертификацию. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении СОУТ, автоматически продляющийся на тот же срок, в случае отсутствия на рабочих местах несчастных случаев и профзаболеваний, иначе действие декларации прекращается, а в отношении таких рабочих мест проводится внеплановая СОУТ (ч.4. ст. 17 ФЗ № 426 «О специальной оценке»). Ранее, как было отмечено Чучкиной И. в отношении рабочих мест по АРМ, условия которых были признаны оптимальными и допустимыми, повторная АРМ не проводилась, т.е. закон о СОУТ учел данное основание и интегрировал ее в свою систему².

¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Порядок формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда» от 7 февраля 2014 г. №80н // Российская газета. 2014. № 118.

² Чучкина И. Что такое специальная оценка условий труда и как ее провести? // Трудовое право. 2018. №5. С. 25.

Часть 1 ст. 27 Закона о специальной оценке содержит перечень случаев внеплановой спецоценки, к ним относят: введение в эксплуатацию новых рабочих мест; получения предписаний государственного инспектора труда о проведении внеплановой СОУТ в связи с выявленными нарушениями в ходе осуществления федерального госнадзора в нарушении положений законодательства о специальной оценке; изменение технического и производственного процесса и состава применяемых материалов, влияющего на способность уровня воздействия ВиОПФ на работника; применение СИЗов, не способных оказывать необходимый уровень защиты от них; произошедший несчастный случай, влияющий на здоровье и профессиональное заболевание работника, а также наличие мотивированного предложения профсоюзами иного представительного органа работников о проведении внеплановой СОУТ.

По результатам проведенных исследований ВиОПФ оформляются протоколом в отношении каждого того фактора, подвергнутых измерениям в соответствии с Методикой, и осуществляется отнесение условий труда на рабочих местах к ВиОПФ по степени их вредности (классы (подклассы) - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда)¹.

Комиссия вправе принять решение о невозможности проведения исследований и измерений ВиОФ в случае создания угрозы при их проведении, как для работников, так и для экспертов и (или) иных работников организации, проводящей СОУТ, а также иных лиц. Такие условия труда относят к опасному классу без проведения соответствующих измерений (ч.9 ст. 12 ФЗ № 426 «О специальной оценке») Отчет о проведении СОУТ подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии, несогласившихся с ее результатами имеют право

¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «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» от 24 января 2014 №33н // Российская газета. 2014. № 215.

выразить особое мотивированное мнение в письменной форме, прилагаемое к отчету, которое отправляется работодателем в течении 10 дн. в территориальный орган Роструда по месту своего нахождения копией протокола комиссии.

Работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись в карте специальной оценки, в отношении производимым СОУТ рабочих мест, в срок не позднее тридцати календарных дней со дня утвержденного отчета (ч.5. ст.15 ФЗ № 426 «О специальной оценке»). Он также обязан организовать размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет - при наличии такого сайта - сводных данных о результатах проведения СОУТ в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась СОУТ, также не позднее выше указанного срока.

Все результаты СОУТ включая допустимые (декларируемые) подлежат передачи организацией проводящую спецоценку в течение десяти рабочих дней со дня утверждения отчета, в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки, в форме электронного документа, подписанной квалифицированной электронной подписью.

Создание национальной информационной системы о состоянии условий труда и профессиональных рисках служит основой для создания системы оценки, контроля качества и их управления. Единая система, включающая систему статистических показателей, в банк данных об уровне профессиональных рисков на рабочих местах конкретных работодателей, обеспечение в рамках системы межведомственного электронного взаимодействия обмена данными об условиях труда федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов, иных заинтересованных органов и организаций позволит принимать обоснованные

управленческие решения в сфере охраны труда на основе достоверной всеобъемлющей информации о состоянии условий труда работников.

2.3 Правовые последствия проведения специальной оценки условий труда

Законодательство о специальной оценке легально изменил порядок предоставления уровня гарантий и компенсаций работникам занятых во вредных и опасных условиях труда. Лежащий в его основе дифференцированный подход ставит в зависимость объема гарантий и компенсаций от определения степени вредности рабочего места, т.е. идентифицированных классов (подклассов) условий труда (ВиОПФ). СОУТ определяет переход от «списочного» подхода предоставления гарантий и компенсаций работникам занятых во ВиОПФ к учету их фактических условий воздействия на организм работника.

Данный переход был научно обоснован рядами исследователями, которые отмечали данную необходимость, в целях устранения возникающих коллизий в период действия норм по АРМ¹.

На сегодняшний момент СОУТ не предусматривает компенсации работникам, чьи условия труда соответствуют 1 (оптимальный) и 2 (допустимый) подклассы, только ВиОПФ труда дают гарнированную возможность работникам по их реализации. Ранее, по результатам АРМ всем работникам, т.н. советских Списков отраслей, по ним такая работа автоматически считалась вредной, гарантированно предоставлялся повышенный уровень дополнительных компенсаций к установленному минимальному законодательному стандарту².

¹ Бикметов Р. Изменение подходов в оценке условий труда // Трудовое право. 2018. № 2. С. 74.

² Кондратьева О.Г. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеют право на сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=QUEST;n=93464;dst=0;ts=F01EAB0D876402498FBE3E87BB05457C> (дата обращения 12.03.2020).

Спецоценка закрепило право работодателя на законный пересмотр ранее предоставляемых гарантий во вредных и опасных условий труда, в целях снижения их объема или вовсе их отмены, в случае обеспечения рабочих мест безопасными условиями труда, т.е. оптимальные и допустимые¹.

Остальной спектр предоставляемых гарантий предоставляется, также только в случаях специальной оценки, что является не исключением и для Списочников по отдельным видам отраслей производства², которым гарантируется объем компенсационных прав при условии, что условия их труда не улучшены и не подпадают под ВиОПФ, определенные результатами СОУТ (а в отношении рабочих мест по АРМ, до момента проведения специальной оценки).

¹ Джигоев Н.С. К вопросу об особенностях правового регулирования труда работников, занятых на подземных работах // Актуальные проблемы российского права. 2018. №5. С. 90.

² Постановление Минтруда России «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» от 29 декабря 1997 г. №68 // Бюллетень Минтруда РФ. 1998. №8; Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» от 16 февраля 2009 г. №45н // Российская газета. 2009. №115; Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» от 16 февраля 2009 г. №46н // Российская газета. 2009. №115; Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» от 17 декабря 2010 г. №1122н // Российская газета. 2011. №124; Приказ Минтруда России «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» от 09 декабря 2014 г. №997н. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 15.03.2020).

Данная позиция подтверждается ст. 15 Федерального Закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ, где заложен принцип неухудшения положения работника, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, которые направлены на ослабление негативного воздействия на здоровье ВиОПФ. Компенсационные меры относятся: сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда (ст.ст. 92, 117, 147 ТК РФ). В целом, порядок и условия осуществления этих мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены. То есть если на 1 января 2014 г. работникам предоставляются гарантии и компенсации в большем размере, чем это предусмотрено трудовым законодательством, то их размеры не могут быть снижены даже при условии сохранения соответствующих условий труда. Так, в п.12 разъяснениях Минтруда по специальной оценке говорится, что достигнутые размеры предоставляемых гарантий (компенсаций) работникам, на рабочих местах по результатам АРМ, установлены вредные условия труда, то они должны быть сохранены до улучшения условий труда, проводимых СОУТ, где под ними понимается уменьшение их итогового класса (подкласса).

Применяя нормы материального права в отношении данной нормы, Верховный Суд РФ в решении от 14 октября 2019 г. №АКПИ14-918, пришел к выводу, что гарантии и компенсации работникам, предоставляемые ранее по АРМ, должны сохраняться до улучшения условий труда на данных рабочих местах¹.

Таким образом, пересмотр ранее предоставляемых гарантий и компенсаций, в том числе в виде сокращенной продолжительности рабочего времени, возможен в отношении определенной группы работников и только по результатам проведения СОУТ, в результате их улучшения.

¹ Решение Верховного Суда РФ от 14 октября 2019 г. №АКПИ14–918. URL: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 18.02.2020).

Целый ряд исследователей отмечают негативные последствия данной нормы, которая опосредуется посредством спецпроцедуры в ходе проведения СОУТ, допускает ситуацию на установления разных видов и размеров гарантий (компенсаций) работникам, занятым в одинаковых условиях труда, что в ходит в противоречие с принципами обеспечения права каждого работника на справедливые и равные условия труда работников (ст. 2 ТК РФ)¹.

По вопросу преемственности между результатами АРМ по условиям труда и результатами СОУТ для целей предоставления работникам компенсаций за вредные и опасные условия труда представляет интерес судебная практика.

Так, апелляционном определении от 28.11.2019 г. по делу №33-37384/19 Московского апелляционного городского суда содержится правовая позиция сохранения преемственности результатов АРМ по условиям труда и результатами специальной оценки, в целях предоставления работникам компенсаций в виде сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 117 ТК РФ)².

Часть 4 ст. 27 ФЗ №426 прямо предусматривает, что результаты АРМ могут быть использованы для целей установления гарантий и компенсаций в течение пяти лет после проведения такой аттестации.

В свою очередь, суд подчеркнул: «что предположения о том, будто класс вредности, установленный при ранее проведенной АРМ по условиям труда, может не соответствовать классу вредности, определенному по результатам специальной оценки, не имеет правового значения».

¹ Чудова Е.А. Некоторые проблемы применения законодательства о специальной оценке условий труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 52.

² Апелляционное определение Московского апелляционного городского суда от 28.11.2019 г. по делу №33–37384/19. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 18.02.2020).

В итоге, суд указал на тождественность классов (и степеней) условий труда, несмотря на то, что их формулировки претерпели значительные изменения.

Таким, образом, судебная практика пошла по пути признания результатов АРМ по условиям труда, но влияние такого признания на сохранение уровня гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, представляется весьма узким и неоднозначным.

В обязательные условия трудового договора с 2014 г. включается условие о гарантиях и компенсациях за работу с вредными или опасными условиями труда, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте (ст. 57 ТК РФ).

Г.С. Скачкова, С.Ю. Головина, Е.А. Чудова, Н.С. Джигоев и ряд других ученых¹ отмечают о снижении уровня гарантий и компенсаций Законом о специальной оценке, где основным инструментом решения работодателя вопроса о реализации предусмотренных гарантий (компенсации) является дифференциация ВиОПФ, позволяющая работодателю отступать от установленных ТК РФ правил, касающихся предоставления традиционных компенсаций работникам, занятым на работах в таких условиях, т.е. их предоставление обусловлено результатами СОУТ.

Теперь не действует положения правил за № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

¹ Скачкова Г.С. Охрана труда и специальная оценка его условий // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 31; Головина С.Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России // Российский юридический журнал. 2018. № 1 (100). С. 138; Чудова Е.А. Некоторые проблемы применения законодательства о специальной оценке условий труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 52; Джигоев Н.С. К вопросу об особенностях правового регулирования труда работников, занятых на подземных работах // Актуальные проблемы российского права. 2019. №5. С. 90; Назаров Р. Специальная оценка вместо аттестации? // ЭЖ-Юрист. 2019. №26.

опасными и иными особыми условиями труда»¹, которые их гарантировали, по нему такие условия труда автоматически признавались вредными, теперь работникам, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2 -й степ., предоставляются гарантии, и касающиеся только дополнительного отпуска. Право на сокращенную продолжительность рабочего времени при выполнении такой теперь работы работник теряет².

Теперь работодатель, по мнению С.Ю. Головиной, согласно ч. 3 ст. 92 ТК РФ может вопреки установленной законом компенсации в виде сокращенного рабочего времени (не более 36 ч в неделю) для лиц, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степ. или опасным условиям труда, увеличивать продолжительность рабочего времени до 40 ч. в неделю с выплатой работнику денежной компенсации. Закон позволяет увеличивать и максимально допустимую продолжительность ежедневной работы (смены), установленную для работников, занятых на работах с ВиОПФ: с 8 до 12 ч. при 36-ч. рабочей неделе и с 6 до 8 ч. при 30-ч. рабочей неделе и менее (ч. 3 ст. 94 ТК РФ). При суммированном учете рабочего времени сотрудников, занятых на работах с ВиОПФ, учетный период не может превышать трех месяцев (ч. 1 ст. 104 ТК РФ). Для увеличения продолжительности рабочего дня, в соответствии с ч. 3 ст. 92 ТК РФ, необходимо, одновременный учет следующих условий: предусмотрение и согласование их в отраслевом (межотраслевом) соглашении и коллективном договоре; подписание отдельного дополнительного соглашения к трудовому договору с работником.

Невыполнение данных обязанностей предусматривает применение мер административной ответственности в виде предупреждения или наложения

¹ Постановление Правительства РФ «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» от 20 ноября 2008 г. № 870 // Российская газета. 2008. № 245 (утратило силу).

² Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. С. 509-510; Джигоев Н.С. К вопросу об особенностях правового регулирования труда работников, занятых на подземных работах // Актуальные проблемы российского права. 2019. №5. С. 89–90.

административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ)¹.

Кроме всего прочего, с позиции Е.А. Чудовой, нормы ст. 92 ТК РФ в части, лишаящие работников, занятых во вредных условиях труда 1 и 2 степ., права на сокращенную продолжительность рабочего дня, противоречат действующему законодательству. Так, согласно ст. 219 ТК РФ гарантии и компенсации работникам не назначаются только в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда. Исходя из действующей классификации условий труда (ст. 14 426-ФЗ) следует, что вредные условия 1 и 2 степ. включают в себя, в частности, воздействие на работников ВиОПФ, что ни каким образом, с позиции законодателя, не может считаться безопасными.

Также, в разрез ч. 3 ст. 126 ТК РФ законодателем разрешено заменять часть дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 2, 3 или 4 степ., либо опасными, превышающую семь календарных дней (ч.1. ст. 117 ТК РФ), денежной компенсацией (ч. 4 ст. 117 ТК РФ), что означает не предоставление его работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 1 степ.

Несмотря на то, что законодатель для реализации рассмотренных норм установил некоторые «препятствия» разрешений о их включении в рамках социально-партнерских соглашений с письменного согласия работников, что на взгляд А.М. Куренного, С.Ю. Головиной, Е.А. Чудовой негативным образом скажутся на состоянии института охраны труда. Из практики исчезнет т.н. называемая защита временем обеспечивающая уменьшение

¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 № 195-ФЗ // Российская газета. 2001. №256.

вредного действия ВиОПФ на работающих за счет снижения времени их воздействия при помощи сокращения рабочего дня, увеличения продолжительности отпуска, ограничения стажа работы в данных условиях¹.

Таким образом, по мнению С.Ю. Головиной, совершен очередной переход от централизованного установления гарантий трудовых прав работников к договорному способу регулирования условий труда, являющийся регрессом в развитии трудового законодательства (особенно с учетом того, что Конституция называет в качестве правового источника федеральный закон, а не договор).

Также только работа во ВиОПФ предусматривает повышенную оплату. Оно установлено ч. 1 ст. 146 ТК РФ, где оклад работника увеличивается только на 4 % по сравнению с различными видами работ с нормальными условиями труда (ч. 2 ст. 147 ТК РФ). В целом, соответствующие нововведения способны не только усугубить и так свойственное работникам пренебрежение своим здоровьем, но и создают благоприятную почву для злоупотреблений работодателем.

Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы РФ (далее - Стратегия)² предусматривает, что досрочные пенсии по старости должны компенсировать работникам преждевременную утрату трудоспособности в связи с их занятостью в неблагоприятных условиях труда и обеспечивать своевременное обновление кадрового состава.

По мнению И.В. Сиваковой, необходимость досрочного пенсионного обеспечения по старости обусловлена виной работодателя в том, он не может обеспечить нормальные условия труда своим работникам. При этом работодатели не несут каких-либо дофинансовых обременений за то, что условия труда на их производстве являются вредными для здоровья.

¹ Головина С.Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России // Российский юридический журнал. 2015. № 1 (100). С. 138

² Распоряжение Правительства Российской Федерации «О Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации» от 25 декабря 2012 г. №2524-р // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. II). Ст. 8029.

Досрочные пенсии составляют существенную долю расходов бюджета ПФ РФ, не позволяют в полной мере повышать уровень обеспечения прав пенсионеров по старости, и в результате несущих ими издержек, которые обязаны нести работодатели, в целях обеспечения их права на досрочную пенсию, по сути, несут все пенсионеры¹. От результатов специальной оценки зависит тариф дополнительных страховых взносов в ПФ РФ, а также размер скидки или надбавки по взносам в ФСС России.

В Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы РФ устанавливается в целях стимулирования работодателей, имеющих рабочие места с особыми условиями труда, а также занятостью работников на отдельных видах работ, улучшения их условий и оптимизации по созданию сбалансированной и справедливой пенсионной системы. Определялся дифференцированный порядок определения размера страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, для работодателей, предоставляющих рабочие места с неблагоприятными условиями труда. Шкала градации тарифов страховых взносов применяется в зависимости от степени опасности производства.

Ч. 6 ст. 30 Федерального Закона «О страховых пенсиях» от 28 декабря 2013 г. №400-ФЗ (далее - закон № 400-ФЗ) определила дифференцированный переход к зависимости размера страхового взноса по степени вредности класса условий труда, определяемы в п.п. 1-18 ч. 1. ст. 30 Закона № 400-ФЗ и продолжающиеся после 1 января 2013 г., зачитываются в страховой стаж, дающий право на досрочное пенсионное обеспечение, но только при условии, что за эти периоды работодатель начислял и уплачивал за работника дополнительные страховые взносы в ПФ РФ, которые имеют место до установления класса условий труда в порядке, предусмотренном законом № 426-ФЗ, т.е. не позднее чем до 31 декабря 2018 г. .

¹ Сивакова И.В. Новеллы пенсионной реформы: альтернативные варианты досрочного пенсионного обеспечения по старости // Социальное и пенсионное право. 2017. №1. С. 23.

В ст. 58.3 Федерального Закона «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» от 24 июля 2009 г. №212-ФЗ (утр. силу)¹ содержит определение порядка размеров дополнительных страховых взносов. До момента прохождения специальной оценки условий труда, с 1 января 2013 г. применяются дополнительные тарифы страховых взносов, рассчитываемые следующим образом.

- расчет страховых тарифов производится в соответствии с главой 34 НК РФ,
- если условия труда работника соответствуют Списку №191, то применяются дополнительные тарифы страхового взноса: в 2013 г. - 4%, в 2014 г. - 6%, в 2015 г. и далее - 9%;

- если условия труда работника соответствуют Списку №2 или т.н. «малым спискам»⁹⁴, то применяются дополнительные тарифы страхового взноса: в 2013 г. - 2%, в 2014 г. - 4%, в 2015 г. и далее - 6%.

В последствии, дополнительный тариф страховых взносов будет пересматриваться только после результатов СОУТ, устанавливающий класс и подкласс условий труда по степени вредности и опасности, учитывающие только опасный и вредный класс условий труда Тарифы данных дополнительных страховых взносов составят: для опасного класса условий труда (4 подкл.- 8%; для вредного класса - в зависимости от подкласса (подкласс 3.4 - 7%, подкл. 3.3 - 6%, подкласс 3.2 - 4%, подкл. 3.1 - 2%). Работодатели, которым по результатам специальной оценки установят допустимый или оптимальный условия освобождаются от обязанности их уплаты. Таким образом, законодатель определил материальные стимулы для работодателей по улучшению условий труда на своих производствах, т.е. проведение СОУТ имеет решающее значение при выборе работодателем

¹ Федеральный закон РФ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ // СЗ РФ. 2009. №30. Ст. 3738 (утратил силу).

пользу улучшения условий труда (оптимальные или допустимые), по результатам которых не только снижается их размер, но отменяются в целом.

Более того, по мнению И. Шестакова, даже если спецоценка подтвердит вредные или опасные условия труда и по ее результатам компания будет нести расходы на страховые взносы, хотя и по повышенным тарифам, но ниже, чем раньше¹. Так, если по результатам СОУТ окажется, что работники трудятся во вредных условиях, то дополнительный тариф для компании составит от 2 до 7% (в зависимости от подкласса), а если условия труда будут признаны опасными, то придется доплатить 8 процентов. Тогда как без специальной оценки, если АРМ не было проведено, уплате подлежит единый доп.тариф: в 2014 году - 4 или 6% (в зависимости от вида работ), а в 2015 и следующих гг. - 6 или 9 % .

Также, согласно федеральному закону от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изм. и доп.) (далее по тексту - ООС) дает возможность работодателям (страхователям) в получении скидок и надбавок к страховым тарифам на ОСС от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. После проведения процедуры СОУТ работодатель может получить скидки к страховому тарифу на ОСС от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Так, в соответствии с Приказом Минтруда №39н от 01.08.2012 г., максимальный размер скидки составляет 40%. Основанием для получения скидки являются состояние охраны труда, результаты специальной оценки или ранее проводимой АРМ, периодичность проведения медосмотров.

Таким образом, пониженные или повышенные страховые тарифы зависят от результата проведенной специальной оценки условий труда, по которой установлено, что условия труда улучшены на рабочем месте, т.е. усовершенствован, модернизирован производственный и рабочий процесс. В

¹ Шестаков И. Новая оценка условий труда. Для кого она обязательна уже сейчас и кто может подождать до 2018 г. URL: <http://www.lawyercom.ru> (дата обращения 23.02.2020).

результате СОУТ может быть действенным инструментом закрепления механизма экономического стимулирования работодателя к реализации мероприятий по улучшению условий труда работника, в целях оценки их пенсионных прав уровня профессиональных рисков, расследование несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и др.

3 КОНТРОЛЬ (НАДЗОР) ЗА ПРОВЕДЕНИЕМ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

3.1 Особенности государственного контроля (надзора) за проведением специальной оценки условий труда

Государство, в целях соблюдения трудовых прав работников, являющихся неотъемлемой частью их прав и свобод, обеспечивает их полноценную охрану и защиту. Для реализации данной задачи государственные органы проводят ряд мероприятий по проведению контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В ходе применения трудового законодательства и законодательства о специальной оценке, проведение государственного контроля (надзора) за деятельностью работодателя определено необходимостью обеспечения реализации правовых гарантий, прав и свобод каждого гражданина и работника, предусмотренных Конституцией РФ¹.

В соответствии с ч. 3 ст. 28 Федерального Закона № 426-ФЗ в Роструд и ГИТ в субъектах РФ поступили сведения о проведении специальной оценки в более чем 133 тыс. организаций, что почти в 8 раз больше, чем за аналогичный период 2017 г. (18 тыс. организаций). Общее количество рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда - более 4 млн., что так же в 8 раз больше, чем за аналогичный период 2017 г. (505 тыс. рабочих мест)². В Челябинской области спецоценка в 2019 г. была проведена в 2423 организациях всех городских округов и муниципальных районов края, при этом обследовано 83330 рабочих места, что 2,5 раза

¹ Созанова М.В. Предупреждение несчастных случаев на производстве и ответственность работодателя при их наступлении: дис. ... канд. юрид. наук. М.: Моск.гос.юрид.акад., 2015. С.177.

² Доклад о результатах мониторинга правоприменения Российской Федерации за 2018 г. URL: https://minjust.ru/sites/default/files/doklad_0.pdf (дата обращения 24.04.2020).

больше чем в 2017 г. В сравнении с результатами 2018г. прирост по количеству рабочих мест составил 6,8%, по количеству занятых работников - 5,2% . По состоянию на 1 января 2017 г. с учетом пятилетнего периода действия результатов специальная оценка (вкл. результаты АРМ, проводимой до 2017 г.) в области обследованы условия труда более чем в 11 тыс. организаций, при этом исследованы более 334,1 тыс. рабочих мест, что на 5,5 % больше чем в предыдущем пятилетнем периоде (316,6 тыс. рабочих мест¹. Динамика проведения специальной оценки за 2015-2019 гг. представлена в приложении 5.

При реализации правовых гарантий работника на безопасные условия труда, отвечающие государственным гигиеническим нормативам, осуществление контроля и надзора за деятельностью работодателя в ходе применения законодательства о специальной оценке объективно предопределено.

Термины «надзор» и «контроль» законодателем используются в неразрывном единстве, чем подчеркивается общность целей и задач, стоящих перед соответствующими органами. Контроль осуществляется специально уполномоченными государственными органами в целях предотвращения и пресечения правонарушений в сфере труда. Надзорная деятельность направлена на рассмотрение вопросов законности деятельности надзорного субъекта².

Во многих странах созданы специальные государственные органы, обеспечивающие реализацию законодательства по охране труда, технике безопасности, издающие соответствующие правила и стандарты, координирующие работу в этой области. Так, например, в США -

¹ Специальная оценка условий труда: итоги 2019 г. URL: <http://portal.aksp.ru/documents/detail/d287ef4d-acdb-4a2b-ae87-6cef9096ad82> (дата обращения 17.04.2020).

² Орловский Ю.П. Трудовое право России: учебник. М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2018. С. 509; Хохлов Е.Б. Трудовое право России: учебник для вузов. М.: Юрайт, 2019. С. 572; Губенко М.И. Правовое регулирование охраны труда, надзорно-контрольной деятельности за соблюдением законодательства о труде и охране труда : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Пермь: Перм. гос. ун-т, 2013. С. 121.

Федеральная администрация по технике безопасности и производственной санитарии, в Швеции - Управление по технике безопасности и гигиене труда¹.

В ТК РФ ст. 353 устанавливает перечень органов, т.е. круг субъектов, которые уполномочены осуществлять государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включая законодательства о специальной оценке.

Можно выделить две группы. Первая - органы общей компетенции, надзирающие или контролирующие соблюдение не только трудового, но и иного законодательства. Вторая - специализированные органы, создаваемые для проведения надзора и контроля исключительно за соблюдением законодательства о труде и охране труда².

Органы надзора и контроля общей компетенции:

1. прокуратура РФ, осуществляющая государственный надзор за исполнением действующего законодательства на территории страны;
2. федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, осуществляющие внутриведомственный государственный контроль в отношении подведомственных им организаций.

Согласно федеральному закону от 17.01.1992 №2202-1 «О прокуратуре РФ» органы прокуратуры осуществляют государственный прокурорский надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

В надзорную деятельность прокуратуры входит: беспрепятственный вход на территорию и в помещения поднадзорных органов и организаций при предъявлении служебного удостоверения; требование предоставления необходимых материалов, документов и иных сведений; проведение

¹ Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право. М.: ТК Велби, 2018. С.211.

² Хохлов Е.Б. Трудовое право России: учебник для вузов. М.: Юрайт, 2019. С. 573.

проверок по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям; возбуждение производства об административном правонарушении; требование привлечения лиц, нарушивших закон, к ответственности и др.

Прокуратура, обеспечивая права работников на охрану труда, обращалась в суды общей юрисдикции с заявлениями в защиту неопределенного круга лиц о понуждении работодателей к соблюдению трудового законодательства, регламентирующего проведение специальной оценки условий труда. Высшие органы судебной власти применение данной формы признавали обоснованной¹.

Так, Верховный Суд РФ пришел к заключению, что в результате текучести кадров и по другим причинам на одном и том же рабочем месте в разное время могут работать разные лица. При этом аттестация рабочих мест не связана с деятельностью конкретного работника, а направлена на обеспечение безопасных условий труда в целом. Такая аттестация проводится по условиям труда, это мероприятие призвано способствовать установлению безопасных условий труда на каждом рабочем месте всех работников, которые его занимают или будут занимать².

В целом, обращение работника в прокуратуру за защитой своего права обеспечивает оперативное рассмотрение жалобы, и в случае установления факта нарушения работодателем законодательства о труде принимаются меры, направленные на устранение нарушения прав работника. Также прокурор вправе самостоятельно обратиться в суд в защиту нарушенного права работника³.

¹ Определение Верховного Суда РФ от 19 ноября 2019 г. №8-Впр09-9. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 17.04.2020); Определение Верховного Суда РФ от 09 июля 2019 г. №86-Впр-14. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 17.04.2020).

² Определение Верховного Суда РФ от 19 ноября 2019 г. №8-Впр09-9 URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 17.04.2020).

³ Рыженков А.Я. Трудовое право России. М.: Юрайт, 2017. С. 226.

К специализированным органам, создаваемым для проведения надзора и контроля исключительно за соблюдением законодательства о труде и охране труда, относятся:

1. федеральная инспекция труда (далее по тексту - ФИТ);
2. специализированные федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности по отдельным отраслям и на отдельных объектах промышленности (Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор) и Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор)).

В соответствии с ч.1. ст. 353 ТК РФ ФИТ осуществляет федеральный государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории РФ, осуществляется федеральной инспекцией в порядке, определенным Правительством РФ, возглавляемая Главным государственным инспектором труда РФ, назначаемый и освобождаемый с должности Правительством РФ.¹¹¹ Структурными подразделениями ФИТа являются государственные инспекции труда в субъектах РФ и ее территориальные органы, в лице главных государственных инспекторов труда, старших инспекторов труда, государственных инспекторов труда соответствующих территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости¹.

Основные полномочия органов ФИТ закреплены ст. 356 ТК РФ (проведение контрольно-надзорной деятельности, принятие мер по установлению причин нарушений законодательства о труде и восстановление нарушенных прав граждан, рассмотрение обращений работников о нарушенных их правах), данные положения основываются на положениях

¹ Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» от 01 сентября 2015 г. №875 // СЗ РФ. 2015. № 37. Ст.4995.

Конвенции МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле»¹, Она предусматривает организацию и деятельность инспекционных служб, их сотрудничество с другими государственными и частными службами, работодателями и работниками, осуществление функций и полномочий инспекторов. Полномочия инспекторов также устанавливаются нормами КоАП РФ, Законом № 294-ФЗ о государственном и муниципальном контроле, Положением о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства, утв. Постановлением Правительства РФ №875.

Положения указанных актов воспроизводятся в ст.360 ТК РФ, которая устанавливает основные элементы процедуры проверок, где составной частью проверок является соблюдение требований законодательства о специальной оценке работодателями, которая специальным нормативно-правовым актом не регламентирована.

В отношении одного юридического лица или индивидуального предпринимателя проверка может быть проведена не чаще чем один раз в три года.

В 2018 г., по данным Роструда было выявлено свыше 21 тыс. нарушений установленного порядка проведения специальной оценки на рабочих местах (в 2017 г.- около 23 тыс. нарушений, что в 1 раз выше), а также более 21 тыс. нарушений, связанных с установлением работникам гарантий и компенсаций в 2018 г. (в 2017 г. - около 19 тыс. нарушений, что на 1,1 раз выше предыдущего г.). В ГИТ АК за 2018 г. от работодателей края поступило 2652 материала по результатам проведения специальной оценки; 339 работодателей задекларировали соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. ГИТ АК было проведено 1983 проверки по вопросам соблюдения законодательства о труде, при которых было выявлено 4840 нарушений. По вопросам соблюдения

¹ Конвенция № 81 Международной организации труда (Принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ) «Об инспекции труда в промышленности и торговле» // СЗ РФ. 2001. № 50. Ст. 4650.

порядка проведения специальной оценки на рабочих местах госинспекторами выявлено 97 нарушений, что составляет 2% от числа нарушений, в третьем квартале 2017 г. - 27.

Основными нарушениями, выявленными государственными инспекторами труда в 2018 г. при проверке хозяйствующих субъектов по вопросам оценки условий труда, являются непроведение работодателями специальной оценки, недоведение ее результатов до сведения работников, а также игнорирование ее результатов при планировании и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда и при решении вопросов предоставления работникам установленных законодательством РФ гарантий и компенсаций.

Госинспекторы вправе требовать в предписаниях привлечения виновных в нарушении трудовых прав должностных лиц работодателя к дисциплинарной ответственности. На основании п. 16 ст. 28.3 КоАП РФ вправе составлять протоколы об административных правонарушениях и согласно ст. 23.12 КоАП РФ рассматривать административные дела, за совершение которых предусмотрена ответственность ч.ч. 1 - 3 ст. 5.27, ч.ч. 1 - 4 ст. 5.27.1, ст. ст. 5.28 - 5.34, ч. 1 ст. 14.54, ст. 15.34 КоАП РФ.

В связи с принятием Закона о специальной оценке условий труда и введением нового вида контроля в КоАП РФ предусмотрены новые составы правонарушений, которые действуют с 1 января 2015 г. В частности, ст. 14.54. КоАП РФ предусматривает за нарушение установленного порядка проведения специальной оценки, ответственность в виде административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати до тридцати тысяч рублей, на юридических лиц - от семидесяти до ста тысяч рублей. При повторном нарушении суммы штрафов увеличиваются вдвое, а также предусматривается дисквалификация должностных лиц на срок до трех лет и приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

В КоАП РФ введен новый состав «Статья 5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда». Санкции за

нарушение весьма серьезные, в зависимости от тяжести правонарушения штраф от 2 до 200 тыс. руб., дисквалификация и приостановление деятельности на срок до 90 дн. Так за 2018 г. организации, проводящие спецоценку, привлечены к административной ответственности на общую сумму 12 млн. 44 тыс. руб. (ст.14.54 КоАП РФ), работодатели за нарушение порядка проведения специальной оценки условий труда или ее не проведения привлечены к административной ответственности на общую сумму 271 млн. 776 тыс. руб¹.

В целом, организация, порядок и проведение проверок на соблюдение требований федерального закона №426-ФЗ о специальной оценке, регулируется Рекомендациями по организации и проведению проверок требований Закона о специальной оценке (далее по тексту - Рекомендации). Рекомендации в обязательном порядке обязывают в первую очередь осуществлять проверки в отношении организаций, проводящим спецоценку (ч. 1 ст.19 ФЗ №426). Также данная компетенция предоставлена органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, уполномоченных на проведение госэкспертизы качества условий труда. На территории Челябинской области таким органом выступает Минтрудсоцзащита Челябинской области, в соответствии с ч.2.1.2., п.14 Положения о Министерстве труда и социальной защите Челябинской области от 14.11.2018 №135 и уполномоченные при нем на проведение госэкспертизы условий труда - отдел управления охраной труда.

Вместе с тем, полномочия по проведению экспертизы качества специальной оценки трудовое законодательство возлагает на органы исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда (ст. 216.1 ТК РФ). Однако, ст. 353.1 ТК РФ не определяет в качестве субъекта по контролю за соблюдением трудового законодательства данные органы, такой функцией в целом наделяется федеральные органы исполнительной власти субъекта

¹ Доклад о результатах мониторинга правоприменения Российской Федерации за 2018 г. URL: https://minjust.ru/sites/default/files/doklad_0.pdf (дата обращения 24.04.2020).

РФ. В связи с чем, полагаем, что положения ст. 353.1 ТК РФ должны быть приведены в соответствии с ч.1. ст. 216.1 ТК РФ и дополнены соответствующим органом в области охраны труда.

Итак, различаются два вида субъекта государственного контроля за соблюдением законодательства о специальной оценке условий труда. ФИТ не вправе инициировать проведение экспертизы качества специальной оценки, она может только инициировать плановую или внеплановую проверку за соблюдением законодательства о специальной оценке. Государственные инспекторы реализуя свои полномочия выдают заключения, касающиеся только подтверждения наличия (отсутствия) нарушения трудового законодательства и иных нормативных актов, а также законодательства о специальной оценке, выявленные им в ходе проводимой проверки, т.е. принимают меры по предупреждению, выявлению и пресечению нарушений работодателями обязательных требований по реализации установленных гарантий работникам по результатам специальной оценки¹.

Кроме всего прочего, Роструд и органы исполнительной власти субъекта РФ в области охраны труда по своему решению не вправе инициировать проведение экспертизы качества специальной оценки. Так, согласно ст. 24 ФЗ № 426 она может быть осуществлена по представлениям территориальных органов ГИТ, в т.ч. на оснований заявлений работников, профсоюзов, их объединений, иных уполномоченных органов, работодателей, их объединений, страховщиков², организаций проводивших спецоценку; по данным не посредственно в орган, уполномоченный на

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 02 декабря 2019 г. по делу №33а-17454/2019 «О признании незаконным предписания уполномоченного органа». Документ опубликован не был. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.04.2020).

² Решение Арбитражного суда Челябинской области от 26 октября 2019 г. № А03-12384/2019 о привлечении страхователя к ответственности за совершение нарушения законодательства Российской Федерации об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Документ опубликован не был. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.04.2020).

проведение госэкспертизы качества специальной оценки (Роструд, и органы исполнительной власти субъекта РФ в области охраны труда) по заявлениям выше указанных заявителей.

В результате осуществления госконтроля за соблюдением законодательства о специальной оценке у работодателей возникают обязанности по устранению выявленных госинспекторами нарушений, а по результатам госэкспертизы условий труда утверждается заключение, где один экземпляр выдается заявителю (полномочному представителю) или направляется ему почтовым уведомлением, а другой - в соответствующий судебный орган или ГИТ с почтовым уведомлением о вручении.

Таким образом, анализ компетенций субъектов государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства о специальной оценке определяет, что государственный контроль за спецоценкой является средством обеспечения законности в сфере данных правоотношений, а государственная экспертиза выступает в качестве вспомогательного метода обеспечения надлежащего качества проведенной специальной оценки.

В установленной сфере деятельности государственный надзор за соблюдением правил безопасного ведения работ в отдельных отраслях промышленности осуществляют специализированные федеральные органы исполнительной власти: Ростехнадзор и Роспотребнадзор.

Ростехнадзор реализует функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере охраны окружающей среды в части, касающейся ограничения негативного техногенного воздействия, безопасного ведения работ, связанных с пользованием недрами, охраной недр, промышленной и атомной безопасностью при использовании атомной энергии, безопасности электрических и тепловых установок и сетей, безопасности гидротехнических сооружений на объектах промышленности и энергетики, безопасности производства, хранения и применения взрывчатых материалов

промышленного назначения а также специальной функции в области госбезопасности (ст. 367 ТК РФ).

Роспотребнадзор осуществляет надзор и контроль за исполнением обязательных требований законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, в том числе государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением санитарного законодательства¹.

Таким образом, государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательства о специальной оценке и иных актов, содержащих нормы трудового права, является не только основным способом защиты трудовых прав работников, используемых уполномоченными на то госорганами, но и выступает в качестве гарантии реализации права работающих на здоровые и безопасные условия труда².

3.2 Профсоюзный контроль за проведением специальной оценки

Профессиональные союзы в лице соответствующих органов осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство о специальной оценке условий труда (ч. 2. с. 25 ФЗ № 426). Проведение профсоюзного контроля закреплено в ст. 370 ТК РФ и реализуется ст. 19 Федерального Закона от 12 января 1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»³, на основании которых профсоюзы вправе создавать правовые и технические инспекции труда, наделяемые полномочиями, предусмотренные

¹Постановление Правительства РФ «Положение о Федеральной службе по надзору в сфере прав потребителей и благополучия человека» от 30 июня 2004 г. № 322 // СЗ РФ. 2004. №28. Ст. 2899; Смоленский М.Б. Трудовое право Российской Федерации: учебник. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашко и Ко»; Академцентр, 2019. С. 294.

² Попова О.И. Место и роль государственных инспекций труда в системе государственного надзора и контроля Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. М.: Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова, 2017. С. 3.

³ Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. №10-ФЗ // СЗ РФ. 1996. №3. Ст. 148.

положениями¹ утвержденные профсоюзами и их объединениями (членскими организациями ФНПП), а также межрегиональные, территориальные (районные, городские) объединения (ассоциации) организаций профсоюзов, действующие на территории субъекта РФ, принятому соответствующим общероссийским объединением профсоюзов.

Правовой инспектор является специалистом в области права, и осуществляют контроль за соблюдением действующего законодательства и условий договоров о труде, а также оказывают методическую помощь иным лицам и органам, входящим в систему профсоюзного контроля. Технический инспектор - специалист в области технологических проблем организации труда, и осуществляет контроль за соблюдением технологических норм, правил по охране труда². Таким образом, деятельность инспекторов труда ограничена работодателями, с которыми возникли трудовые отношения члены профсоюза (члены профсоюзов, входящих в объединение профсоюзов), создавшего соответствующую инспекцию труда

ТК РФ закрепляет специальную правосубъектность профсоюзных инспекций при проведении специальной оценки, относя их к органам контроля и надзора в сфере специальной оценки, т.е. они осуществляют соответствующие полномочия по независимой экспертизе условий труда и обеспечению безопасности работников, т.е. они являются специализированным органом профессионально-контрольной деятельностью профсоюза. В связи с чем, считаем дополнить ч.5. ст.20 Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»: «Профсоюзы вправе участвовать в экспертизе безопасности

¹ Постановление Исполнительного комитета ФНПП «О внесении изменений в Типовое положение о правовой инспекции труда профсоюзов» от 22 ноября 2011 г. №7-15 URL: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения 20.03.2020); Постановление Исполкома ФНПП «О Методических рекомендациях по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами профессиональных союзов» от 26 сентября 2007 г. №4-6. URL: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения 20.03.2020).

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 3-е издание, пересм. / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М., 2019. С. 429.

условий труда и экспертизе качества специальной оценки на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах, а также в экспертизе безопасности проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов.

В качестве субъектов профсоюзного контроля при проведении специальной оценки выделяют:

1. профсоюзные органы, действующие в конкретной организации (у работодателя);
2. профсоюзные представители (доверенные лица), в том числе руководители профессионального союза, объединения профессиональных союзов, профсоюзной организации, профорганизаторы, другие лица, уполномоченные на это уставом профессионального союза, объединения профсоюзов, положением о первичной профсоюзной организации или решением профсоюзного органа;
3. профсоюзные уполномоченные по охране труда, общественные инспекторы выборного профсоюзного органа;
4. инспекции труда профсоюзов.

Так, согласно ст. 370 ТК РФ профсоюзные инспекторы, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов при проведении спецоценки имеют право.

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей, индивидуальных предпринимателей, о

состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе)

- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями и др.

Профсоюзные инспекторы труда в проведении специальной оценки наделяются достаточно широкими полномочиями и в установленном порядке имеют право беспрепятственно в любое время суток посещать организации, в которых работают члены профсоюза, с целью осуществления общественного контроля за соблюдением их прав. В тоже время в осуществлении федерального государственного контроля и надзора за трудовым законодательством и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, данным правом наделены только государственные инспекторы труда, что, по мнению, Д.А. Кирсановой является недопустимым¹. Тем более, данное Типовое положение прямо противоречит федеральному закону о профсоюзах, т.к. в ч.3 ст.19 Закона о профсоюзах не указано на то, что посещение профсоюзного инспектора может быть осуществлено в любое время суток. Поэтому, в целях исключения данной коллизии, предлагаем исключить в реализации прав профсоюзных инспекторов приоритет существующего Положения (п. 3.1. Типового положения) и приведении его в соответствии с нормой ч.3.ст.19. ФЗ №10 о профсоюзах и ч.8 ст.370 ТК РФ.

¹ Кирсанова Д.А. Специальная оценка условий труда: Трудоправовой аспект дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М.: Высшая школа экономики, 2017. С.166.

В целом, профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении общественного контроля при проведении специальной оценки взаимодействуют с государственными органами по надзору за соблюдением норм трудового права и выдают обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями, индивидуальными предпринимателями, предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда (ч.7 ст. 370 ТК РФ, п. 3.6. типового положения о правовой инспекции труда профсоюзов). Однако законодательство о спецоценке не предусматривает координацию деятельности профсоюзных мероприятий по вопросам проведения проверки процедуры специальной оценки условий труда со сходными действиями, проводимыми уполномоченными федеральными органами исполнительной власти в области государственного контроля за соблюдением трудового законодательства, что конечно, приводит к дезорганизации контрольно-надзорных функций в сфере системы управления охраной труда в ревизии организаций.

Для устранения подобных коллизий предлагаем внести следующие дополнения в ч.2. ст. 25 №426-ФЗ: «Профсоюзный контроль за соблюдением требований настоящего федерального Закона осуществляется профессиональными союзами и их инспекциями по охране труда, с целью координации деятельности проверок, включать в состав федеральных органов исполнительной власти и его территориальных органов, уполномоченных на проведение федерального контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, представителей профсоюзные уполномоченные по охране труда».

В целом, в ходе организации и проведении специальной оценки условий труда работодатель обязан учитывать мнение профсоюза или иного уполномоченного работниками органа (п.10 ч.2 ст. 212 ТК РФ).

В соответствии со ст.23 Федерального Закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ч. 2. ст. 26 ФЗ №426 «О специальной оценке условий труда» профсоюзы вправе обжаловать результаты проведенной специальной оценки по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе в случаях нарушения законодательство о специальной оценке, а также обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры, разрешаемые в порядке искового производства в судах общей юрисдикции.

Примером такой защиты нарушенных прав работников является апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Кемеровского областного суда от 12.01.2017г. по делу №33-16435¹ по жалобе представителя ОАО «Гурьевский металлургический завод» (далее по тексту - ОАО «ГМЗ») на решение Гурьевского городского суда Кемеровской области от 31 августа 2019 г. в признании его незаконным и необоснованным по иску профсоюзной организации «Гурьевский металлург» Горно-металлургического профсоюза России в интересах работников профсоюза, в части оспаривании приказа администрации ОАО «ГМЗ» с целью определения соответствия специальной оценки условий труда требованиям законодательства и установлении дополнительных отпусков по профессии «токарь» в разделе «Ремонтно-механический цех». Суд апелляционной инстанции 2 июня 2019 г. оставил решение Гурьевского городского суда без изменения, а апелляционную жалобу работодателя - без удовлетворения. Суд признал незаконным увольнение истцов, взыскал в их пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

Об оспаривании приказа администрации ОАО «ГМЗ» с целью определения соответствия специальной оценки условий труда требованиям законодательства, суду было представлено заключение Департамента труда и

¹ Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Кемеровского областного суда от 12 января 2017 г. по делу №33-16435. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 26.04.2020).

занятости населения Кемеровской области о несоответствии фактических условий труда работников ОАО «ГМЗ» требованиям ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда» и признания результатов специальной оценки недостоверными. По результатам проведенной экспертизы было установлено, что работникам, работающим токарями 5 разряда станочного отделения ремонтно-механического цеха ОАО «ГМЗ», были установлены на рабочем месте вредные условия труда 1 степени (класс вредности 3.1.), на основании которой работнику предоставляется в соответствии нормами трудового законодательства дополнительные оплачиваемые отпуска.

Апелляционный суд, верно пришел к выводу о правильности вынесенного решения судом первой инстанции, в части предоставлении компенсаций работникам, занятым на вредных и (или) опасных условиях труда, которое возможно только по результатам специальной оценки, признанные судом недостоверными, не соответствующими законодательству по заключению органа исполнительной власти субъекта РФ в области охраны труда.

Доводы апелляционной жалобы о том, что дополнительный отпуск предоставлялся истцам только на основании коллективного договора, который прекратил свое действие с 01.01.2019г., не влекут отмену судебного решения, не опровергают правильность выводов суда первой инстанции о том, что истцы по результатам аттестации рабочих мест, проведенной работодателем в 2011-2012гг., имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней на основании норм ТК РФ независимо от того, была ли данная компенсация установлена по результатам аттестации рабочих мест.

Таким образом, в ходе рассматриваемого дела судебная коллегия обоснованно отказала истцам в удовлетворении их требований.

В целом, представители профсоюзных организаций отмечают стремление работодателей игнорировать указание Закона о специальной оценке об обязательном включении представителей выборного органа

первичной профсоюзной организации при проведении специальной оценки в состав комиссии, ее проводящей, и формально получают подпись представителей профсоюза на уже готовой карте специальной оценки¹. Однако, законодатель говорит о том, что профсоюзы должны занимать активную позицию по данному вопросу, своевременно организуя присутствие профсоюзных представителей не только при проведении специальной оценки, но и информировании работников о значимых для них последствиях ее проведения (ст.17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 29, 219, ст. 370 ТК РФ). В целях информационной поддержки профсоюзам отраслевые профсоюзы издают собственные методические рекомендации профсоюзным представителям в составе комиссий, проводящим спецоценку, размещенных на их официальных сайтах.

Алтайская областивая организация профсоюзов на постоянной основе принимает активное участие в регулировании вопросов реализации законодательства о спецоценке на всех уровнях социального партнерства, проводит не только различные семинары, но разъяснения вопросов и проблем реализации прав работника при проведении специальной оценки, и способы их защиты. В рамках Областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-партнерских отношений профсоюзы принимают участие в подготовке проекта Регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений, его заключения и осуществлении контроля за его выполнением в области управления и охраны труда на производстве, по заключению которого стороны социального партнерства берут на себя обязательства по их достижению в пределах своих полномочий. Профсоюзы также осуществляют взаимодействие с Государственным учреждением Алтайского регионального отделения Фонда социального страхования от несчастных случаев на производстве по вопросам обязательного

¹ Лютов Н.Л. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров. М.: Проспект, 2017. С. 384.

соцстрахования работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, т.е. участвуют в обеспечении предупредительных мер по сокращению производственного травматизма.

Таким образом, участие профсоюза в специальной оценке условий труда является важным инструментом защиты прав и законных интересов работников на безопасные условия труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги проведенного исследования необходимо сформулировать следующие выводы.

1. Понятия вредных и опасных производственных факторов закреплены в ТК РФ и подзаконных актах. Исходя из анализа данных норм, пришли к выводу, что в ТК РФ данные понятия определяются в узком смысле, по сравнению с расширительным толкованием норм ГОСТ 12.00-80 (СТ СЭВ 1084-89) «Система стандартов безопасности труда. Термины и определения», Руководства по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. ТК РФ закрепляет вредный фактор с позиции заболеваний работника, в подзаконных актах - помимо них, включается еще снижение работоспособности, профессиональное заболевание, отрицательное влияние (повреждение) здоровья потомства. В производственный фактор в ТК РФ включается только травма, а в подзаконных актах, - и другие факторы, способные вызвать иное внезапное ухудшение, вред здоровью.

2. Появление СОУТ была вызвана потребностью в проведении эффективной политики стимулирования работодателей к повышению уровня производительности труда, соблюдению требований охраны труда, снижению уровня производственного травматизма. В связи чем был разработан правовой механизм идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, позволяющий снизить неоправданные затраты работодателей на охрану труда.

Устанавливался дифференцированный подход к определению вида и объема гарантий и компенсаций, в зависимости от степени вредности рабочего места, т.е. идентифицированных классов (подклассов) условий труда. Ранее предоставляемые (причитающиеся) гарантии и компенсации должны сохраняться до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденного результатами спецоценки.

Анализ содержания специальной оценки показал, что были унифицированы только нормы об АРМ и СОУТ. Понятие аттестация было заменено понятием «специальной оценки условий труда», с сохранением основных черт и смысла аттестации. По содержанию АРМ и СОУТ практически совпадают, в каждой из них условия труда оцениваются в соответствии действующим гигиеническим нормативам фактических условий труда и обеспеченности работника средствами индивидуальной и коллективной защиты.

3. В процедуре осуществления спецоценки появился новый этап - идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, т.е. сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса, которую выполняет эксперт организации, проводящей оценку условий труда. Исследованиям (испытаниям) и измерениям подлежат фактические значения вредных и (или) опасных факторов, которые идентифицированы, что позволяет исключить тотальность измерений вредных и опасных факторов на рабочих местах, оптимизирует объемы лабораторных исследований - наиболее дорогой составляющей любой оценки условий труда.

В качестве существенного упущения законодателем в процедуре проведения спецоценки, ранее закрепленной в АРМ, считаем исключение оценки травмоопасности рабочего места и психоэмоциональную напряженность трудового процесса, который не включен в исследования и измерения как вредный и (или) опасный производственный фактор. Из Методики проведения специальной оценки условий труда исключено исследование такого вредного фактора как микроклимат и интеллектуальные показатели напряженности трудового процесса. Ведь данный фактор является дополнительным фактором тяжести и напряженности трудового процесса, приводящие к профессиональным заболеваниям работника, что на наш значительно сужает назначение специальной оценки, сводящееся только к оценке вредных производственных факторов.

Поэтому считаем включить данный фактор в исследования и измерения, что также исключит основание отмены дополнительных гарантий, лицам по прохождению обязательных периодических медосмотров работников, занятых только во вредных и опасных условиях труда, установленной в ст. 213 ТК РФ, Ведь измерению по спецоценке подлежат только вредные и опасные условия труда, оптимальные и допустимые условия труда это исключает (1 и 2 степень вредности). Данное основание свидетельствует о том, что действующее трудовое законодательство о спецоценке не в достаточной степени соблюдает трудовые гарантии работников. Что расценивается нами как противоречие с принципами обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, равенство прав и возможностей работников (ст. 2 ТК РФ).

4. В отличие от прежней АРМ исключения коснулись во-первых, порядка проведения такой оценки. Устанавливался дифференцированный подход к определению вида и объема гарантий и компенсаций, в зависимости от степени вредности рабочего места, т.е. идентифицированных классов (подклассов) условий труда. Ранее предоставляемые (причитающиеся) гарантии и компенсации по аттестации рабочих мест должны сохраняться до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденного результатами спецоценки. Во-вторых, итоговые результаты спецоценки учитываются при уплате страховых взносов в ПФ РФ, в иных процедурах которые непосредственно связаны с условиями труда на конкретном рабочем месте и в сфере охраны труда,- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, организация медосмотров, оценка уровня профессиональных рисков, расследование несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и др.

Таким образом, основное назначение спецоценки является унификация процедуры оценки условий труда на рабочих местах как единого способа реализации установленного пенсионным законодательством механизма освобождения работодателей от уплаты страховых взносов в ПФ РФ и

механизма предоставления предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций одновременно с формированием мер экономического стимулирования работодателей к улучшению условий и охраны труда и замещение рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда.

5. Нововведением по сравнению с ранее осуществляемой процедурой по аттестации рабочих мест в процедуре специальной оценки является положение о декларировании соответствия условий труда, являющееся подтверждением работодателем соответствия условий труда на его рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда.

При этом в случае декларирования соответствия условий труда работодатель освобождается от необходимости проведения дорогостоящих процедур по исследованию и измерению потенциально вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса, что позволит существенно снизить затраты малых предприятий.

6. При рассмотрении круга субъектов, уполномоченных осуществлять государственный контроль (надзор) за соблюдением законодательства о спецоценке можно отметить, что полномочия по проведению экспертизы качества спецоценки трудовое законодательство возлагает на органы исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда (ст. 216.1 ТК РФ). Вместе с тем, ст. 353.1 ТК РФ не определяет в качестве субъекта по контролю за соблюдением трудового законодательства данные органы, такой функцией наделяется лишь федеральные органы исполнительной власти субъекта РФ. В связи с чем, полагаем, что положения ст. 353.1 ТК РФ должны быть приведены в соответствии с ч.1. ст. 216.1 ТК РФ.

7. ТК РФ закрепляет специальную правосубъектность профсоюзных инспекций, относя их к органам контроля и надзора в сфере спецоценки, т.е. они осуществляют соответствующие полномочия по независимой экспертизе условий труда и обеспечение безопасности работников. В связи с чем, считаем необходимым дополнить ч. 5. ст.20 Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности»: «Профсоюзы вправе участвовать в экспертизе безопасности условий труда и экспертизе качества специальной оценки на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах, а также в экспертизе безопасности проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов»,

В целом, профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении общественного контроля взаимодействуют с государственными органами по надзору за соблюдением норм трудового права. Однако законодательство о спецоценке не предусматривает координацию деятельности профсоюзных мероприятий по вопросам проведения проверки процедуры специальной оценки условий труда со сходными действиями, проводимыми уполномоченными федеральными органами исполнительной власти в области государственного контроля за соблюдением трудового законодательства, что конечно, приводит к дезорганизации контрольно-надзорных функций в сфере системы управления охраной труда в ревизии организаций.

Для устранения подобных коллизий в нарушении в осуществлении государственного контроля, а также в целях обеспечения всестороннего, полного, объективного и непосредственного исследования вопросов соблюдения законодательства о спецоценке полагаем внести следующие дополнения в ч.2. ст. 25 №426-ФЗ: «Профсоюзный контроль за соблюдением требований настоящего федерального Закона осуществляется профессиональными союзами и их инспекциями по охране труда, с целью координации деятельности проверок, включать в состав федеральных органов исполнительной власти и его территориальных органов, уполномоченных на проведение федерального контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, представителей профсоюзные уполномоченные по охране труда».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. № 237.
2. Конвенция № 155 Международной организации труда (принята в г. Женеве 22.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» // СЗ РФ. 2001. № 50. Ст. 4652.
3. Конвенция № 161 Международной организации труда (Принята в г. Женеве 26.06.1985 на 71-ой сессии Генеральной конференции МОТ) «О службах гигиены труда» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957-1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 2071-2076.
4. Конвенция № 184 Международной организации труда (Принята в г. Женеве 21.06.2001 на 89-ой сессии Генеральной конференции МОТ) «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйств» [Электронный ресурс]. URL.: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения 14.02.2020).
5. Конвенция № 81 Международной организации труда (Принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ) «Об инспекции труда в промышленности и торговле» // СЗ РФ. 2001. № 50. Ст. 4650.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.
7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 № 195-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.

8. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. №10-ФЗ // СЗ РФ. 1996. №3. Ст. 148.
9. Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: Федерального» от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ // СЗ РФ. 2007. № 31. Ст. 4006.
10. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 №426-ФЗ// СЗ РФ. 2013. №52 (ч. I). Ст. 6991.
11. Постановление Правительства РФ «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение» от 16 июля 2014 г. № 665 // СЗ РФ. 2014. № 30 (часть II). Ст. 4306.
12. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» от 01 сентября 2015 г. №875 // СЗ РФ. 2015. № 37. Ст.4995.
13. Постановление Правительства РФ «Положение о Федеральной службе по надзору в сфере прав потребителей и благополучия человека» от 30 июня 2004 г. № 322 // СЗ РФ. 2004. №28. Ст. 2899
14. Распоряжение Правительства Российской Федерации «О Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации» от 25 декабря 2012 г. №2524-р // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. II). Ст. 8029.
15. Постановление Исполнительного комитета ФНПР «О Методических рекомендациях по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами профессиональных союзов» от 26 сентября 2007 г. №4-6. URL: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения 20.03.2020).

16. Постановление Исполнительного комитета ФНПР «О внесении изменений в Типовое положение о правовой инспекции труда профсоюзов» от 22 ноября 2011 г. №7-15. URL: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения 20.03.2020).
17. Постановление Минтруда России «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» от 29.12.1997 №68 // Бюллетень Минтруда РФ. 1998. №8.
18. Приказ Минздрава РФ «О мерах по дальнейшему развитию и совершенствованию спортивной медицины и лечебной физкультуры» от 20 августа 2001 г. №337 // Здравоохранение. 2002. № 2.
19. Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» от 16 февраля 2009 г. №45н // Российская газета. 2009. №115.
20. Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» от 16 февраля 2009 г. №46н // Российская газета. 2009. № 115.
21. Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников

- смыывающими и (или) обезвреживающими средствами» от 17 декабря 2010 г. № 1122н // Российская газета. 2011. № 124.
22. Приказ Минздравсоцразвития РФ «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» от 31 августа 2007 № 569 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2008. №10. URL.: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 18.02.2020).
 23. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Порядок формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда» от 7 февраля 2014 г. №80н // Российская газета. 2014. № 118.
 24. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «О внесении изменений в Методику проведения специальной оценки условий труда и Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. №33н» от 20 января 2015 г. № 24н. URL.: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 18.02.2020).
 25. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «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» от 24 января 2014 №33н // Российская газета. 2014. № 215.
 26. Приказ Минтруда России «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях

- или связанных с загрязнением» от 09 декабря 2014 г. №997н.
URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 15.03.2020).
27. Письмо Минобрнауки «Об обеспечении до конца 2013 г. реализации мероприятий по поддержке педагогических работников, работающих с детьми из социально неблагополучных семей» от 6 мая 2013 г. № 08-541 // Администратор образования. 2013. № 13.
 28. Руководство Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда: Утверждено Роспотребнадзором РФ от 29 июля 2005 г. // Бюллетень нормативных и методических документов госсанэпиднадзора. 2005. № 3.
 29. Федеральный закон РФ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ // СЗ РФ. 2009. №30. Ст. 3738 (утратил силу).
 30. Постановление Правительства РФ «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» от 20 ноября 2008 г. № 870 // Российская газета. 2008. № 245 (утратило силу).

РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Баландович, Б.А. Аттестация рабочих мест по условиям труда и сертификация работ по охране труда: учебное пособие / Б.А. Баландович, А.К. Мишин. Барнаул: НП «АзБуки», 2018. 352 с.
2. Бикметов, Р. Изменение подходов в оценке условий труда / Р. Бикметов // Трудовое право. 2018. № 2. С. 74-76.

3. Головина, С.Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России / С.Ю. Головина // Российский юридический журнал. 2015. № 1 (100). С. 138-139.
4. Губенко, М.И. Правовое регулирование охраны труда, надзорно-контрольной деятельности за соблюдением законодательства о труде и охране труда : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М.И. Губенко. Пермь: Перм. гос. ун-т., 2013. - С. 121.
5. Джигоев, Н.С. К вопросу об особенностях правового регулирования труда работников, занятых на подземных работах / Н.С. Джигоев // Актуальные проблемы российского права. 2018. №5. С. 90-94.
6. Доклад о результатах мониторинга правоприменения Российской Федерации за 2018 г. URL: https://minjust.ru/sites/default/files/doklad_0.pdf (дата обращения 24.04.2020).
7. Ефимова, Е.В. Специальная оценка условий труда: историческая справка / Е.В. Ефимова. URL: <http://www.pro-personal.ru/article/1089215-qqa-16-m9-spetsialnaya-otsenka-usloviy-truda-istoricheskaya-spravka> (дата обращения 28.03.2020).
8. Журавлев, Д. Спецоценка условий труда. Часть 2 / Д. Журавлев. URL.: <http://www.solidarnost.org/> (дата обращения: 28.03.2020).
9. Кирсанова, Д.А. Специальная оценка условий труда: Трудоправовой аспект дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Д.А. Кирсанова. М.: Высшая школа экономики, 2017. С.166.
10. Киселев, И.Я. Сравнительное трудовое право / И.Я. Киселев. М.: Проспект, 2018. 564 с.
11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 3-е издание, пересм. / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М., 2019. 682 с.
12. Кондратьева, О.Г. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеют право на сокращенный рабочий

- день и дополнительный отпуск / О.Г. Кондратьева. URL.: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=QUEST;n=93464;dst=0;ts=F01EAB0D876402498FBE3E87BB05457C> (дата обращения 12.03.2020).
13. Корж, В.А. Специальная оценка поможет снизить издержки // Единая общероссийская справочно-информационная система по охране труда / В.А. Корж. URL: <http://eisot.ru> (дата обращения 01.02.2020).
 14. Лютов, Н.Л. Актуальные проблемы трудового права: учебное пособие для магистров / Н.Л. Лютов. М., 2017. 542 с.
 15. Назаров, Р. Специальная оценка вместо аттестации? / Р. Назаров // ЭЖ-Юрист. 2019. №26. С. 12-17.
 16. Орловский, Ю.П. Трудовое право России: Учебник / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. М.: ИНФРА-М, 2018. 636 с.
 17. Пашиев, В.А. Аттестация в трудовом праве России: Опыт широкого подхода: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В.А. Пашиев. Пермь: Перм.гос.ун-т, 2017. 236 с.
 18. Попова, О.И. Место и роль государственных инспекций труда в системе государственного надзора и контроля Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О.И. Попова. М.: Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова, 2017. 236 с.
 19. Рыженков, А.Я. Трудовое право России / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов. М.: Издательство Юрайт, 2017. 369 с.
 20. Семенова, Е. Трудовое право / Е. Семенова // ЭЖ-Юрист. 2018. №4. С. 12-19.
 21. Сивакова, И.В. Новеллы пенсионной реформы: альтернативные варианты досрочного пенсионного обеспечения по старости / И.В. Сивакова // Социальное и пенсионное право. 2017. №1. С. 23-27.
 22. Скачкова, Г.С. Охрана труда и специальная оценка его условий / Г.С. Скачкова // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. №2. С. 31-38.

23. Слепов, А.С. Специальная оценка условий труда. Как нормы по охране труда трактуют суды / А.С. Слепов // ЭЖ Трудовые споры. 2019. №7. С. 25-29.
24. Смоленский, М.Б. Трудовое право Российской Федерации: учебник / М.Б. Смоленский. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашко и Ко»; Академцентр, 2019. 572 с.
25. Созанова, М.В. Предупреждение несчастных случаев на производстве и ответственность работодателя при их наступлении: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.15 / М.В. Созанова. М.: Моск.гос.юрид.акад., 2015. 207 с.
26. Специальная оценка условий труда: итоги 2019 г. URL: <http://portal.aksp.ru/documents/detail/d287ef4d-acdb-4a2b-ae87-6cef9096ad82> (дата обращения 17.04.2020).
27. Федорович Г. Специальная оценка условий труда: подводя итоги / Г. Федорович. URL.: <http://www.ntm.ru/news/> (дата обращения 29.03.2020).
28. Хохлов, Е.Б. Трудовое право России: учебник для вузов / Е.Б. Хохлов, В.А. Сафонов. М.: Юрайт, 2019. 658 с.
29. Чудова, Е.А. Некоторые проблемы применения законодательства о специальной оценке условий труда / Е.А. Чудова // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. №2. С. 52-54.
30. Чучкина, И. Что такое специальная оценка условий труда и как ее провести? / И. Чучкина // Трудовое право. 2018. №5. С. 25-27.
31. Шестаков, И. Новая оценка условий труда. Для кого она обязательна уже сейчас и кто может подождать до 2018 г. / И. Шестаков. URL: <http://www.lawyercom.ru>. (дата обращения 23.02.2020).

РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

1. Апелляционное определение Архангельского областного суда от 23 марта 2020 г. по делу № 33-1316/201546. URL: <https://sudact.ru/regular/> (дата обращения 18.04.2020).
2. Апелляционное определение Московского апелляционного городского суда от 28.11.2019 г. по делу №33–37384/19. URL: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 18.02.2020).
3. Апелляционное определение Московского городского суда от 26 февраля 2020 г. по делу № 33-5865/2020. URL: <https://sudact.ru/regular/>. (дата обращения 18.04.2020).
4. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 02 декабря 2019 г. по делу №33а-17454/2019 «О признании незаконным предписания уполномоченного органа». Документ опубликован не был. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.04.2020).
5. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Кемеровского областного суда от 12 января 2017 г. по делу №33-16435. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 26.04.2020).
6. Апелляционное определение Центрального районного суда г. Челябинска от 11 ноября 2019 г. по делу № 11-АП 11698/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/>. (дата обращения 18.04.2020)
7. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 26 февраля 2019 г. по делу №33-1140/2019. URL: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 18.02.2020).
8. Решение Верховного Суда РФ «Об оставлении без удовлетворения заявления о признании частично недействующим Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н» от 16 января

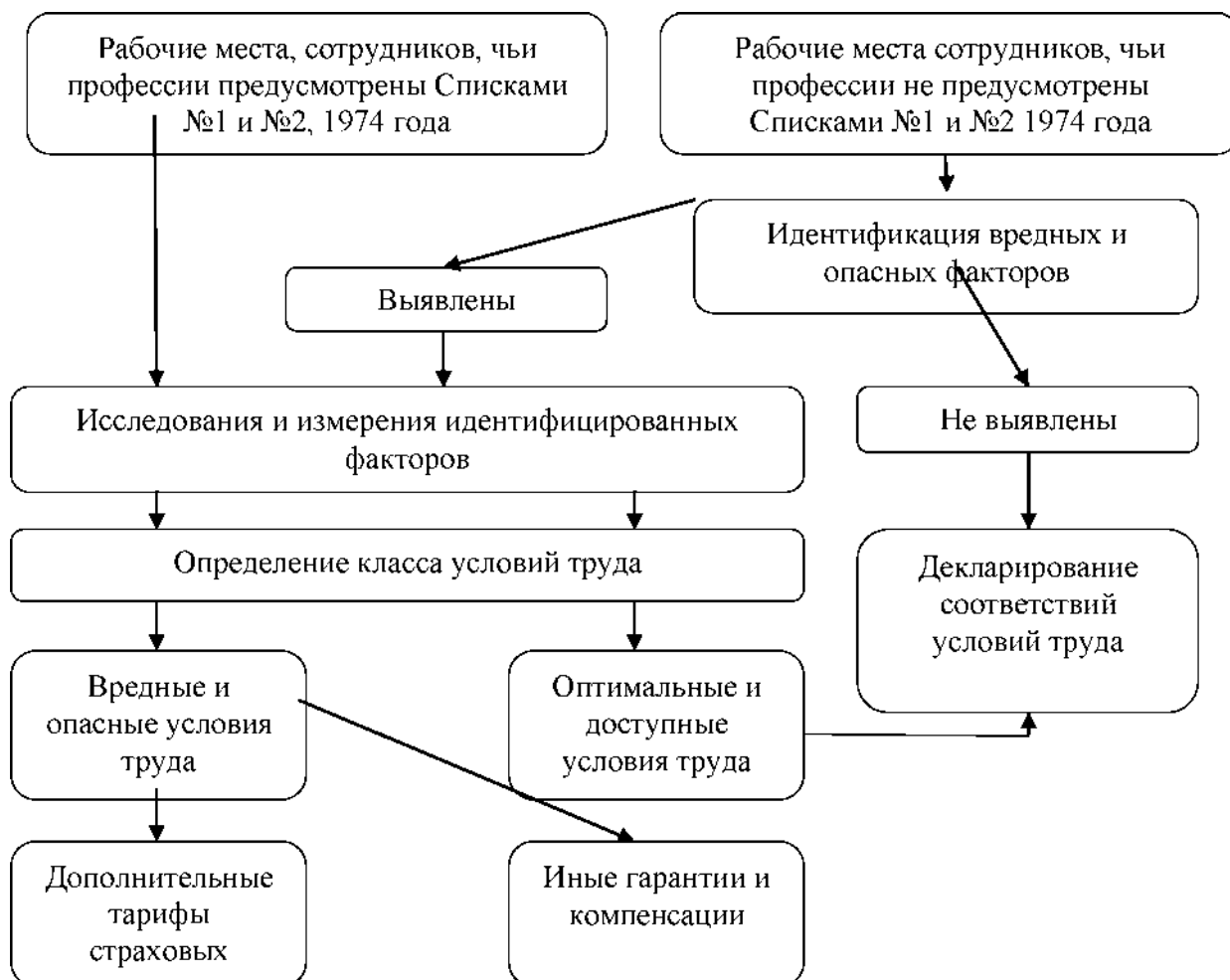
- 2013 г. № АКПИ12-1612. URL.: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.02.2020).
9. Решение Верховного Суда РФ от 14 октября 2019 г. № АКПИ14–918. URL.: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 18.02.2020).
 10. Решение Арбитражного суда Челябинской области от 26 октября 2019 г. № А03-12384/2019 о привлечении страхователя к ответственности за совершение нарушения законодательства Российской Федерации об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Документ опубликован не был. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 25.04.2020).
 11. Решение Свердловского областного суда от 15 октября 2019 г. по делу № 72-773/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/> (дата обращения 18.04.2020).
 12. Решение Центрального районного суда г. Хабаровска от 24 ноября 2018 по делу № 12-667/2018. URL: <https://sudact.ru/regular/> (дата обращения 18.04.2020).
 13. Решение Промышленного районного суда г. Смоленска от 22 апреля 2019 г. № 12-172/2019. URL: <https://sudact.ru/regular>. (дата обращения 18.04.2020).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1



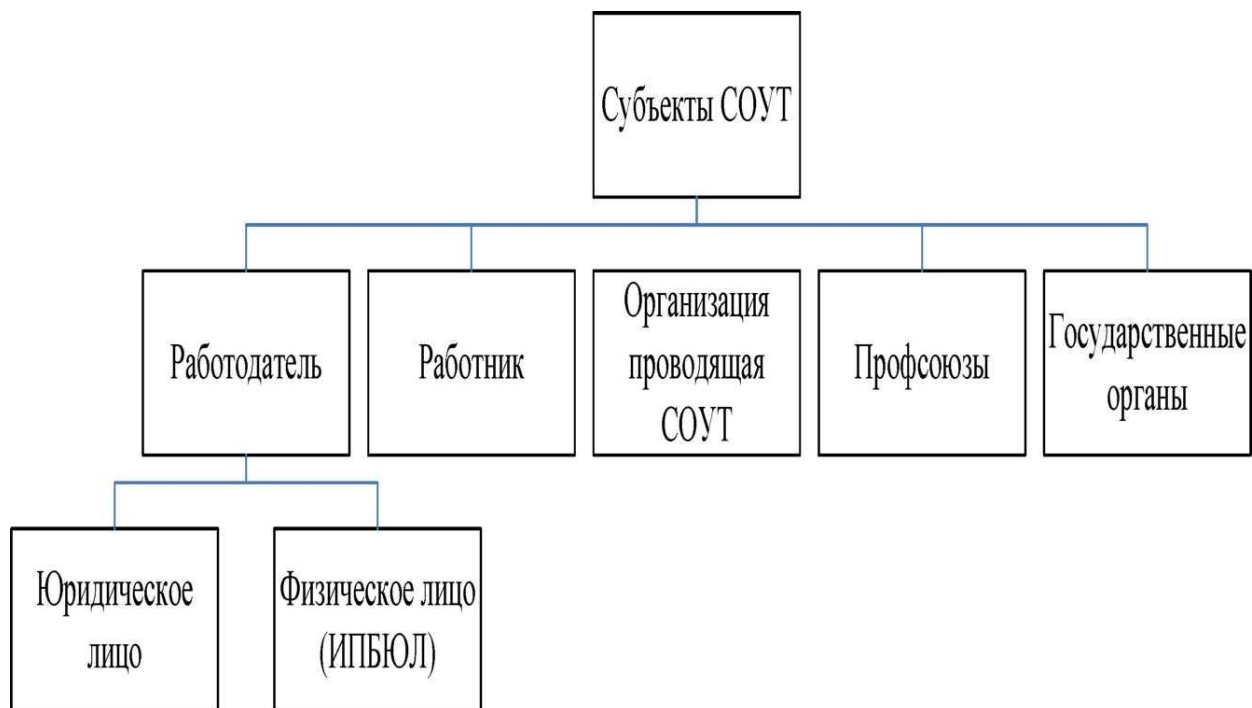
Процедура специальной оценки условий труда



Порядок проведения СОУТ



Субъекты специальной оценки условий труда



Динамика проведения специальной оценки условий труда в Челябинской области за период 2015-2019 гг.

