

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт инженерной и экологической безопасности

(наименование института полностью)

20.04.01 Техносферная безопасность

(код и наименование направления подготовки / специальности)

Надзорная и инспекционная деятельность в сфере охраны труда

(направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Внедрение риск-ориентированных подходов к организации федерального надзора в сфере труда

Обучающийся

Сергеева Марина Васильевна

(Инициалы и Фамилия)

(личная подпись)

Научный руководитель

к.э.н., доцент, Фрезе Т.Ю.

(ученая степень(при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Консультант (ы)

к.э.н., доцент, Фрезе Т.Ю.

(ученая степень(при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

Содержание

Введение	4
Термины и определения	9
Перечень сокращений и обозначений	12
1 Основные положения трудового законодательства и процедуры осуществления федерального государственного надзора за соблюдением законодательства о труде	13
1.1 Анализ нормативных документов, регламентирующие надзор за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации	13
1.2 Риск-ориентированный подход при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства	21
2 Анализ актуальных проблем федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства	30
2.1 Оценка действенности процедуры надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства представителями государственной инспекции труда	30
2.2 Актуальные проблемы федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства	43
3 Развитие механизма риск-ориентированного подхода к организации федерального надзора в сфере труда	47
3.1. Основные направления совершенствования деятельности федеральной инспекции труда по надзору и контролю в сфере трудовых отношений	47
3.2. Анализ и оценка эффективности применения риск-ориентированного подхода к организации федерального надзора в сфере труда	67
Заключение	75

Список используемых источников	79
Приложение А Регламент проверки организаций по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда	83
Приложение Б Протокол проведения проверки по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда в организациях	101
Приложение В Форма 1 отчетности от организации об обучении сотрудников по охране труда	102
Приложение Г Проверочный лист для реализации федерального государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	103

Введение

Актуальность и научная значимость данного исследования заключается в повышении эффективности надзорной деятельности и следование порядку обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда.

Важно отметить, что с переходом Российской Федерации на риск-ориентированный подход к ведению промышленной безопасности и охраны труда, возникает непосредственный разрыв в организации и встраивании новых методов управления в существующие процессы введения бизнеса. На данный момент Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является эффективной мерой по защите трудовых прав граждан в случае их нарушений, но количество выявляемых нарушений дают понять о необходимости новых подходов для решения данных проблем.

Таким образом, сложность исследования сосредоточивается на нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленных в результате федерального государственного надзора и является актуальной.

Объект исследования — правовые отношения в сфере охраны труда, возникающие в процессе осуществления надзора и контроля за охраной труда и трудовым законодательством.

Предмет исследования - применение риск-ориентированного подхода при организации надзора и контроля за соблюдением законодательства труда в области обучения по охране труда работодателями.

Цель исследования - совершенствование механизма надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, отвечающего требованиям риск-ориентированного подхода.

Гипотеза исследования основана на предположении о том, что при применении регламента проверки организаций по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда будет достигнута максимальная эффективность проверок государственной инспекций труда (плановых, профилактических, внеплановых), если:

- определены методы повышения эффективности контроля обучения и проверки знаний требований охраны труда работников в обучающих организациях,
- соблюдены этапы проведения проверки с применением регламента,
- на основании результатов проверки будут проведены мероприятия по устранению выявленных нарушений.

На основе применения предложенного метода максимально контролируется процесс проведения обучения в обучающих организациях работников организаций, а также исключается фальсификация документов, подтверждающих их обучение.

При внедрении разработанного подхода цель будет достигнута, если будут проведен комплекс мер по совершенствованию существующего порядка организации и проведения надзорных (контрольных) мероприятий.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- проанализировать современное законодательство в области надзорной (контрольной) деятельности по соблюдению требований охраны труда с учетом правоприменительной практики,
- дать характеристику существующей системе административного надзора в сфере трудовых отношений,
- проанализировать методы и формы осуществления надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства на основе риск-ориентированного подхода,

– выработать предложения по совершенствованию деятельности федеральной инспекции труда по надзору и контролю в сфере трудовых отношений.

Теоретико-методологическую основу исследования составили общенаучные (сравнение, анализ, синтез) и специальные методы (организационный, системный и структурно-функциональный подходы, прикладные статистические методы). Совокупность и сочетание данных методов адекватны цели и задачам, объекту и предмету исследования данной работы.

Базовым для настоящего исследования, является всесторонний принцип исследования.

Опытно-экспериментальная база исследования: Общество с ограниченной ответственностью «Институт Технологий». Выборку составили все сотрудники Общества, без исключений, включая сотрудников, работающих по договору гражданско-правового характера, а это 64 человека, из которых 7, работающих на основании гражданско-правового договора с работодателем [3].

Научная новизна исследования заключается в разработке методического инструментария по организации и проведению надзорных (контрольных) мероприятий по соблюдению требований трудового законодательства в области обучения и проверки знаний требований охраны труда работников организаций всех форм собственности.

Теоретическая значимость исследования заключается в развитии теоретических подходов для надзорной инспекционной деятельности.

Практическая значимость исследования:

– разработан регламент организации и проведения надзорных (контрольных) мероприятий по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда,

- разработаны формы отчетных документов по результатам надзорных (контрольных) мероприятий,

- предложены меры для исключения нарушений в области обучения и проверки знаний требований охраны труда работников организаций.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивались:

- четкостью методологических позиций,
- использованием комплекса современных теоретических методов,
- исследование соответствует законодательству Российской Федерации в сфере охраны труда.

Личное участие автора в организации и проведении исследования состоит во всех аспектах проведения исследования.

Апробация и внедрение результатов работы осуществлялись в течение всего исследования. Его результаты доносились на следующих конференциях:

- LXI Международной научно-практической конференции «Научный форум: технические и физико-математические науки»;

На защиту выносятся:

- разработанный регламент организации и проведения надзорных (контрольных) мероприятий по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда,

- разработанный алгоритм проведения контрольных (надзорных) мероприятий по соблюдению требований трудового законодательства в области обучения и проверки знаний требований охраны труда работодателями с применением регламента,

- разработанные формы отчетности организаций по соблюдению требований трудового законодательства в области обучения и проверки знаний требований охраны труда работодателями.

Структура магистерской диссертации: работа состоит из введения, 3 разделов, заключения, содержит 13 рисунков, 3 таблицы, список используемой литературы (более 40 источников). Основной текст работы изложен на 104 страницах.

Термины и определения

Охрана труда -это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия [33].

Риск-ориентированный подход – это метод организации и осуществления государственного контроля (надзора), при котором в предусмотренных настоящим Федеральным законом случаях выбор интенсивности (формы, продолжительности, периодичности) проведения мероприятий по контролю, мероприятий по профилактике нарушения обязательных требований определяется отнесением деятельности юридического лица, индивидуального предпринимателя и (или) используемых ими при осуществлении такой деятельности производственных объектов к определенной категории риска либо определенному классу (категории) опасности [8].

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов [24].

Плановая проверка ГИТ – это контрольное мероприятие, основанием проведения которого является факт внесения его в план на очередной календарный год [30].

Государственный контроль и надзор в сфере охраны труда – это деятельность специальных государственных органов и их должностных лиц, направленная на предупреждение, выявление и пресечение нарушений работодателями требований охраны труда, осуществляемая посредством проведения проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения

предписаний об устранении нарушений и привлечения виновных к ответственности [26].

Оценка – важнейший компонент непрерывного повышения качества работы [11].

Принцип измеримости – в системе оценки большая доля приходится на показатели, поддающиеся расчету, с приведением формул расчета показателей [11].

Принцип полноты охвата – включение в систему оценки всех ключевых показателей, которые характеризуют исполняемые служащими должностные обязанности [11].

Принцип актуальности – анализ и обновление показателей с учетом изменений в реализуемых функциях, задачах и полномочиях Роструда [11].

Принцип релевантности и целесообразности – выбор набора показателей, учитывающих все особенности организации деятельности служащего и в целом органа [11].

Принцип периодичности – обеспечение регулярности проведения оценки [25].

Принцип автоматизации – обеспечение автоматизации функционирования системы оценки посредством информационно-коммуникационных технологий и четкости алгоритма осуществления оценки [11].

Эффективность – представляет собой оценочный критерий, используемый для определения персональной эффективности исполнения служащим должностных обязанностей в рамках обеспечения реализации контрольно-надзорной функции, преимущественно поддающийся количественному измерению и являющийся значимым с точки зрения достижения итоговых целей деятельности [34].

Качество – данный показатель отражает оценку непосредственного руководителя качества выполнения каждым находящимся в его подчинении служащим персональных работ и задач в рамках исполнения возложенных на него должностных обязанностей, а также взаимодействия со служащими и иными лицами. [34].

Сроки – показатель предназначен для оценки своевременности выполнения каждым служащим персональных работ и задач в рамках исполнения возложенных на него должностных обязанностей в отчетном периоде [34].

Дисциплина – показатель предназначен для оценки соблюдения служащим служебной дисциплины, а также ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции [34].

Перечень сокращений и обозначений

СИЗ – средства индивидуальной защиты,
ИП – индивидуальный предприниматель,
ЮЛ – юридическое лицо,
РОП – риск-ориентированный подход,
ГИТ – государственная инспекция труда,
НПА – нормативный правовой акт,
ЕГРЮЛ – единый государственный реестр юридических лиц,
ГПХ – гражданско-правовой характер,
СОУТ – специальная оценка условий труда,
КПЭ – ключевой показатель эффективности,
МРОТ – минимальный размер оплаты труда,
ОТ – охрана труда,
ЧОП – частная охранная организация,
ТК – трудовой кодекс,
КАС – кодекс административного судопроизводства,
ФГИС – федеральная государственная информационная система,
ОКВЭД – общероссийский классификатор видов экономической деятельности,
КоАП РФ - Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях
УЦ — учебный центр.

1 Основные положения трудового законодательства и процедуры осуществления федерального государственного надзора за соблюдением законодательства о труде

1.1 Анализ нормативных документов, регламентирующие надзор за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации

Осуществление государственного федерального надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права РФ, осуществляется в соответствии с порядком международных и российских нормативных правовых актов.

Согласно части 1 статьи 2 Конвенции № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» система инспекции труда на промышленных предприятиях распространяется на все предприятия, в отношении которых инспектора труда обязаны обеспечить применение положений законодательства, относящихся к условиям труда и к охране трудящихся в процессе их работы [8].

В части 1 статьи 12 Конвенции сказано, что «инспекторам труда разрешено требовать принятия мер по устранению недостатков, отмеченных в каком-либо сооружении, оборудовании или методах труда, которые они имеют основание считать угрожающими здоровью или безопасности трудящихся» [15].

В статье 17 Конвенции говорится: «Лица, нарушающие или уклоняющиеся от соблюдения законодательных положений, осуществление которых возложено на инспекторов труда, немедленно подвергаются судебному преследованию без предварительного уведомления, однако национальное законодательство может предусмотреть исключения в отношении таких случаев, когда должно делаться предварительное

уведомление, с тем чтобы исправить положение или принять предупредительные меры» [4].

Инспектора труда имеют право сами решать вопрос о том, следует ли сделать предупреждение или дать совет, вместо того чтобы возбудить или рекомендовать возбудить судебное преследование.

Государственный федеральный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права РФ, осуществляется также согласно другим нормативным правовым актам.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ), в соответствии с которым «федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, рассматривает дела об административных правонарушениях, предусмотренных частями 1, 3, 4 и 6 статьи 5.27. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» [32].

Трудовой кодекс Российской Федерации. Так, статья 352 ТК РФ гласит: «Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации» [33].

Статья 355 ТК РФ называет основные задачи федеральной инспекции труда, которыми являются:

- обеспечение соблюдения и защиты, трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда,
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

– обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

– доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [33].

В соответствии со статьей 360 Трудового кодекса Российской Федерации «Порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, а также решениями Правительства Российской Федерации» [20].

В части 2 статьи 360 ТК РФ сказано: «Государственные инспекторы труда в целях осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами» [33].

В соответствии со статьей 362 ТК РФ «Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели - физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность

в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом и иными федеральными законами» [33].

Уголовный кодекс Российской Федерации. Так, согласно части 1 статьи 136 УК РФ, должностное лицо организации несет уголовную ответственность за дискриминацию, «то есть нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам» [23].

В статье 143 Уголовного кодекса РФ говорится, что «уголовная ответственность наступает в случае нарушения требований охраны труда, совершенного лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, совершения деяния, предусмотренного частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть человека, совершения деяния, предусмотренного частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц» [26].

Также в соответствии с ч. 2 ст. 145.1 УК РФ работодатель несет уголовную ответственность за невыплату «свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплату заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности» [32].

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Данным документом установлены «правовые, организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы Российской Федерации» [19].

Федеральный закон от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации». Согласно ему, права на обращение в государственные органы и органы местного самоуправления, а также устанавливается порядок рассмотрения обращений граждан государственными органами, органами местного самоуправления и должностными лицами.

Статьей 5 Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ определены «права гражданина при рассмотрении обращения». Так, гражданин при рассмотрении запроса вправе:

– «предоставлять иные дополнительную документацию или обращаться с заявлением об их виндикации, в том числе и в электронной форме»,

– «ознакомливаться с документацией, касающееся рассмотрения обращения, в случае, если данное действие не затрагивает права и законные интересы других лиц и если в указанной документации не содержатся данные, составляющие государственную или иную охраняемую федеральным законом тайну»,

– «получать письменный ответ по существу поставленных в обращении вопросов, за исключением случаев, указанных в статье 11 настоящего Федерального закона, а в случае, предусмотренном частью 5.1 статьи 11 настоящего Федерального закона, на основании обращения с заявлением о его передаче, уведомление о переадресации письменного заявления в федеральный государственный орган, орган местного самоуправления или должностному лицу, в полномочии которых входит решение подобных проблем»,

– «обращаться с жалобой на принятое по обращению заключение или на действие или бездействие, на основании рассмотрения обращения в административном или судебном порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации»,

– «обращаться с заявлением о завершении рассмотрения обращения» [16].

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Указанный федеральный закон устанавливает в Российской Федерации правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [19].

Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости». В настоящем Постановлении определены полномочия федеральной службы по труду и занятости [21].

Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2010 г. № 489 «Об утверждении Правил подготовки органами государственного контроля (надзора) и органами муниципального контроля ежегодных планов проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

«Настоящие Правила устанавливают порядок подготовки органами государственного контроля (надзора) и органами муниципального контроля ежегодных планов проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей (далее - ежегодные планы), их согласования и представления в органы прокуратуры, исключения проверок из ежегодного плана, а также типовую форму ежегодного плана» [26].

Постановление Правительства Российской Федерации от 16 мая 2011 г. № 373 утверждает «Правила разработки и утверждения административных регламентов исполнения государственных функций, которые определяют порядок разработки и утверждения административных регламентов осуществления государственного контроля (надзора) (далее — регламенты)» [20].

Постановление Правительства Российской Федерации от 16 августа 2012 г. № 840 «О порядке подачи и рассмотрения жалоб на решения и действия (бездействие) федеральных органов исполнительной власти и их должностных лиц, федеральных государственных служащих, должностных лиц государственных внебюджетных фондов Российской Федерации». Указанное постановление утверждают «Правила подачи и рассмотрения жалоб на решения и действия (бездействие) федеральных органов исполнительной власти и их должностных лиц, федеральных государственных служащих, должностных лиц государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, государственных корпораций, наделенных в соответствии с федеральными законами полномочиями по предоставлению государственных услуг в установленной сфере деятельности, и их должностных лиц, организаций».

Постановление Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2015 г. № 415 «О Правилах формирования и ведения единого реестра проверок».

«Настоящие Правила устанавливают порядок формирования и ведения единого реестра проверок при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля в Российской Федерации» [14].

Приказ Министерства экономического развития Российской Федерации от 30 апреля 2009 г. № 141 «О реализации положений Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

Данным приказом утверждаются типовые формы: «распоряжения или приказа органа государственного контроля, органа муниципального контроля о проведении проверки юридического лица, индивидуального предпринимателя», «заявления о согласовании органом государственного контроля, органом муниципального контроля с органом прокуратуры

проведения внеплановой выездной проверки юридического лица, индивидуального предпринимателя», «акта проверки органом государственного контроля, органом муниципального контроля юридического лица, индивидуального предпринимателя», «журнала учета проверок юридического лица, индивидуального предпринимателя, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля»[26] .

Приказ Роструда от 2 сентября 2015 г. № 238 «Об утверждении Перечня должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях».

В данном списке оговаривается, что оформлять протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных статьями 5.27 - 5.34, 17.7, 17.9, частью 1 статьи 19.4, статьей 19.4.1, частью 1 статьи 19.5, статьей 19.6, частью 1 статьи 19.26, частью 1 статьи 20.25 Кодекса, «а также выносить постановления по делам об административных правонарушениях о назначении административного наказания без составления протокола об административных правонарушениях в порядке, предусмотренном частью 1 статьи 28.6 Кодекса, вправе следующие должностные лица Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов»[16]:

- главный государственный инспектор труда Российской Федерации, а также его заместители,
- руководители структурных подразделений Федеральной службы по труду и занятости, главные государственные инспекторы труда или их заместители,
- главные государственные инспекторы труда в субъектах Российской Федерации или их заместители,
- руководители структурных подразделений соответствующих государственных инспекций труда - главные государственные инспекторы

труда или их заместители,

- главные государственные инспекторы труда соответствующих государственных инспекций труда главные государственные инспекторы труда,

- старшие государственные инспекторы труда,

- государственные инспекторы труда [19].

1.2 Риск-ориентированный подход при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства

В Российской Федерации переход от сплошного контроля к раздельному с учетом возможных рисков начался несколько лет назад, но риск-ориентированный подход уже зарекомендовал себя как эффективный механизм, который не только повышает уровень эффективной деятельности контрольно-надзорных органов из-за преимущественного использования ими трудовых, материальных и финансовых ресурсов при исполнении контроля (надзора), но и сокращающий траты для бизнеса.

Риск-ориентированный подход представляет собой основу концепции о распределении и обновлении системы государственного контроля (надзора), муниципального контроля в РФ, и именно поэтому его закрепление в недавно принятом Федеральном законе от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле и муниципальном контроле в Российской Федерации» (далее – Закон о госконтроле) было вполне закономерным. И хоть сам термин «риск-ориентированный подход» в документе, как правило не встречается, но основа начала новейшей системы оценки рисков там прописаны [4].

До внесения риск-ориентированного подхода в модель контрольно-надзорной деятельности вынуждала контрольно-надзорные органы

проводить абсолютно сплошную проверку организаций, находящихся под контролем с однозначной периодичностью, что достаточно часто обуславливало низко эффективным затратам ресурсов [38].

Первоначальное упоминание о риск-ориентированном подходе на уровне федерального законодательства появилось к началу 2016 года [10]. В то время в Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» была добавлена ст. 8.1. «Применение риск-ориентированного подхода при организации государственного контроля (надзора)». Что показывает зависимость от отнесения деятельности юридического лица, индивидуального предпринимателя и используемых ими при такой деятельности промышленного объекта, к определенной категории риска либо к определенному классу опасности [1].

В целях исполнения указанной нормы было акцептовано Постановление Правительства РФ от 17 августа 2016 г. № 806 «О применении риск-ориентированного подхода при организации отдельных видов государственного контроля (надзора) и внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации». Постепенно перечень видов федерального государственного контроля (надзора), в отношении которых применяется рассматриваемый подход, расширялся – в настоящее время он насчитывает 25 позиций.

В указанном законе закреплена запланированная Постановлением Правительства РФ № 806 система категоризации рисков. С 1 июля 2021 года, со вступлением в действие Закона о государственном контроле выделяют шесть категорий риска причинения вреда (ущерба):

- чрезвычайно высокий риск,
- высокий риск,
- значительный риск,
- средний риск,

- умеренный риск,
- низкий риск [26].

От приписывания объектов контроля к конкретным категориям риска зависят виды и регулярность проведения с учетом плановых контрольных (надзорных) мероприятий. Категории риска определяются в положении о виде контроля соразмерно рискам причинения вреда (ущерба). Однако, положением о виде контроля должно быть рассчитано минимально три категории риска, одна из которых – категория низкого риска (ч. 2 ст. 23 Закона о госконтроле).

Обратим внимание на то, что, в Законе о госконтроле не фигурируют классы опасности, которые по сегодняшний день применяются совместно с категориями риска. Также нет периодичности осуществления плановых проверок от уровня государственного контроля, федерального или регионального.

Совместные ориентиры для определения периодичности плановых контрольных мероприятий, в зависимости от категории риска отражены в таблице 1 [1].

Таблица 1 - Ориентиры для определения периодичности плановых контрольных мероприятий в соответствии с категорией риска

Категории риска	Периодичность проведения плановых мероприятий	Учет рисков причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям при проведении контрольных (надзорных) мероприятий
Чрезвычайно высокий риск	Наиболее максимальная частота проведения плановых контрольных мероприятий – не меньше одного, и не более двух контрольных мероприятий в год.	Частота плановых контрольных мероприятий формируется по каждому виду контрольных мероприятий и для каждой категории риска. Положением о виде контроля

Продолжение таблицы 1

Категории риска	Периодичность проведения плановых мероприятий	Учет рисков причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям при проведении контрольных (надзорных) мероприятий
Высокий риск	Посредственная периодичность проведения плановых контрольных мероприятий – не менее одного контрольного мероприятия в четыре года и не более одного контрольного мероприятия в два года.	установлено, что периодичность проведения плановых контрольных мероприятий в отношении объектов контроля, приурочена к определенным категориям риска, складывается в рамках иных, в исключении одного года, периодов времени или формируется в связи с наступлением определенных событий.
Значительный риск		
Средний риск	Минимальная частота проведения плановых контрольных мероприятий – не менее одного контрольного мероприятия в шесть лет и не более одного контрольного мероприятия в три года.	Положением о виде контроля в отношении объектов контроля, категориям риска, могут устанавливаться сокращенные сроки проведения контрольных мероприятий, особенности их сущности, объем представляемых документов, инструментального обследования, осуществляемых экспертиз.
Умеренный риск		
Низкий риск	Плановые контрольные мероприятия не проводятся.	

В части критериев риска в соответствии с Закон о госконтроле должны учитываться тяжесть причинения вреда охраняемым законом ценностям. Данная оценка осуществляется на основании данных о степени тяжести фактического причинения вреда, ущерба в подобных случаях, потенциальном масштабе распространения вероятных критичных последствий.

При этом Закон о госконтроле утверждает общие для всех видов госконтроля правила.

Более узкие вопросы урегулированы дополнительными НПА:

– Постановление Правительства РФ от 31.12.2020 № 2428 утверждает порядок создания плана проверок на очередной календарный год. В соответствии с документом, проект плана необходимо согласовать в органах прокуратуры и утвердить в конечной редакции не позднее 15 декабря года, предшествующего тому, на который план составляется,

– Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230 регулирует порядок включения той или иной организации в очередной план,

– Приказом Роструда от 01.02.2022 № 20 утверждены проверочные листы, содержащие списки контрольных вопросов для контроля соблюдения разных аспектов трудового права. Всего утверждены 78 листов, они действуют с 11.03.2022.

На практике порядок инспектирования работодателей предполагает проведение контрольных действий:

- смотр,
- опрашивание сотрудников,
- получение письменных обоснований,
- истребование документов,
- экспертиза [29].

Пример акта проверки органами государственного контроля, органами муниципального контроля юридического лица и индивидуального предпринимателя представлен на рисунке 1

При обнаружении нарушений, если работодатель оперативно его исправил, это прописывается в акте в любом случае.

Государственная инспекция труда в г. Москве <small>(наименование органа государственного контроля (надзора) или органа муниципального контроля)</small>	
(место составления акта)	" " 202 г. <small>(дата составления акта)</small>
	16:00 <small>(время составления акта)</small>
АКТ ПРОВЕРКИ органом государственного контроля (надзора), органом муниципального контроля юридического лица, индивидуального предпринимателя № 77/7-	
По адресу/адресам: _____ (место проведения проверки)	
На основании: Распоряжения на проверку «12» 202 № 77/7-	
Заместителя Руководителя Государственной инспекции труда в городе Москве <small>(вид документа с указанием реквизитов (номер, дата))</small>	
была проведена _____ внеплановая, _____ проверка в отношении: <small>(плановая/внеплановая, документарная/ выездная)</small>	
<small>(наименование юридического лица, фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) индивидуального предпринимателя)</small>	
Дата и время проведения проверки: _____	
<small>(заполняется в случае проведения проверок филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений юридического лица или при осуществлении деятельности индивидуального предпринимателя по нескольким адресам)</small>	
Общая продолжительность проверки: _____ <small>(рабочих дней/часов)</small>	
Акт составлен: Государственная инспекция труда в г. Москве <small>(наименование органа государственного контроля (надзора) или органа муниципального контроля)</small>	
С копией распоряжения/приказа о проведении проверки ознакомлен: (заполняется при проведении выездной проверки) _____ <small>(фамилии, инициалы, подпись, дата, время)</small>	
Дата и номер решения прокурора (его заместителя) о согласовании проведения проверки: _____	

**Рисунок 1 - Акт проверки органом государственного контроля (надзора),
органом муниципального контроля юридического лица, индивидуального
предпринимателя**

При согласовании с прокуратурой, проверки проводятся в случаях:

- имеется опасность причинения вреда жизни и здоровью людей,
- при угрозе интересов обороны страны,
- при угрозе возникновения чрезвычайных ситуаций,
- если имеются сомнения о выполнении обязанностей по сохранению хороших условий труда в организациях с высоким категориям риска,
- закончилось время на исправление ранее выданных предписаний.

Отсутствие координации совместно с прокуратурой внеплановые проверки проводятся по поручению президента Российской Федерации и его

непосредственных подчиненных, может так же проводится по требованию прокурора.

Таким образом, ответ на вопрос, что проверяет трудовая инспекция при плановой проверке в 2022 году - ничего, такие мероприятия отменены. Но в отдельных случаях допускаются внеплановые проверки.[6]

Как и у многих контролирующих органов, проверки существуют документарные и выездные, плановые и внеплановые.[30]

С июля 2021 года инспекции труда отбирают подходящую категорию организаций для плановой проверки по вновь введённым положениям. Используется риск-ориентированный подход при отборе работодателей для проведения плановой проверки.

Категория риска и периодичность плановой проверки показана на рисунке 2.

Категория	Периодичность
Низкая	Не проверяют
Умеренный риск	Один раз в шесть лет
Средний риск	Один раз в пять лет
Значительный риск	Один раз в три года
Высокий риск	Один раз в два года

Рисунок 2 - Категория риска и периодичность плановой проверки

Инспекция труда делают подсчет категории риска один раз в год до 1 июля последующего года. Расчет проводится по критериям, взятым из Постановления Правительства 1230 от 21.07. 2021 г.

Критерии, кардинально влияющие на категорию риска:

- количество сотрудников,
- при различных, но равных условиях работодатель с численностью сотрудников менее двухсот человек, можно отнести к «низкому риску» , а

если сотрудников свыше тысячи, то к «умеренному» и проверками раз в шесть лет [17].

На категорию риска торгового ларька с тремя продавщицами действует то, что в крупном торговом центре продавцы начали массово переламывать пальцы рук и растягивать икроножные связки.

- большие задолженности по оплате труда,
- привлечение к административной ответственности за 3 прошедших года.

Все вышесказанные факторы ГИТ складывает на основании формул из Постановления № 1230. По итогу получается так, что предприятие поставок со среднесписочным числом сотрудников 480 человек в любом раскладе подвергается проверке один раз в три года. А медучреждение с 7 сотрудниками контрольные мероприятия проводятся не реже чем один раз в шесть лет.

Выводы.

Абстрактные корни регулирования охраны труда понемногу изменяются. На этом примере осуществляется неминуемая трансформация от методического подхода к обеспечению безопасности персонала, оборудования и третьих лиц к риск-ориентированному подходу [31]. Наблюдается данное изменение в законодательных актах, организации надзорной деятельности.

Использование риск-ориентированного подхода для проведения контрольной деятельности, разрешит повысить количество потенциальных нарушителей и необходимых требований, понизить нагрузку на контролируемые организации, которые не являются источником действительной угрозы причинения вреда данным ценностям. В тоже время надзорные органы сумеет сконцентрировать свои силы на осуществление надзорных мероприятий в организациях, несоблюдение обязательных

требований из-за которых они несут достаточно немаленькую угрозу и опасность возможности ущерба [3].

Признание значимым риск-ориентированный подход в российской правовой системе и соблюдение данных норм, которые наведены на его выполнение, позволят создать выгодные во всех направлениях условия для улучшения состояния конструктивного и капитального климата в Российской Федерации.

В начале 2022 года плановые проверки Правительство снова приостановило, но не для всех. Отсрочка относится субъектов малого и среднего предпринимательства из единого реестра субъектов малого и среднего предпринимательства. Крупные организации, как и прежде, проверяются планоно.

В 2022 году позволено проводить:

– плановые проверки организаций, причисленных к категории высокого риска, эксплуатирующих объекты высокого риска.

– плановые проверки лиц, которых меньше чем, три года назад привлекали за грубое нарушение, была приостановка деятельности или лишение лицензии на выполнение работ.

– внеплановые проверки, в случае если имеется угроза причинения вреда жизни и здоровью [2].

2 Анализ актуальных проблем федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства

2.1 Оценка действенности процедуры надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства представителями государственной инспекции труда

Оценка является главной частью постоянного увеличения качества труда. Посредством ее возможно наглядно оценить исход труда в организации и его влияние на целевые категории. К оценке относится серия значительных определений - эффективность, результативность, оценка деятельности, оценка воздействия и устойчивость.

Эффективность определяет фазу решения вопросов и влияния принятых мер на целевые группы.

Эффективность показывает была ли улучшена производственная среда и на сколько, таким образом показатель уменьшение количества жалоб, отсутствий на рабочем месте, болезней, из-за с тяжелых условий труда, и т.п.

Результативность и эффективность затрат определяет достигнутых положительных результатов с учетом выделенных ресурсов. Имеется в виду то, насколько удачно имевшиеся ресурсы были использованы для достижения результатов.

«Результативность связана с мероприятиями, проводимыми инспекцией, то есть подсчет идет, сколько сотрудников инспекции было задействовано в каждом из них. Это просто поддается подсчету и вполне может быть использовано для сравнения эффективности работы.

Оценка деятельности показывает, как была выполнена работа (к примеру, с точки зрения таких показателей, как количество, качество, стоимость и сроки), выполненная для результативности» [11].

Оценка воздействия определяет реформирование, сделанные с целевой группой в результате мероприятия, использованного в рамках того или иного проекта, программы.

Устойчивость дает понять временную характеристику воздействия практики после их выполнения.

Простая модель оценки представлена на рисунке 3 [35].

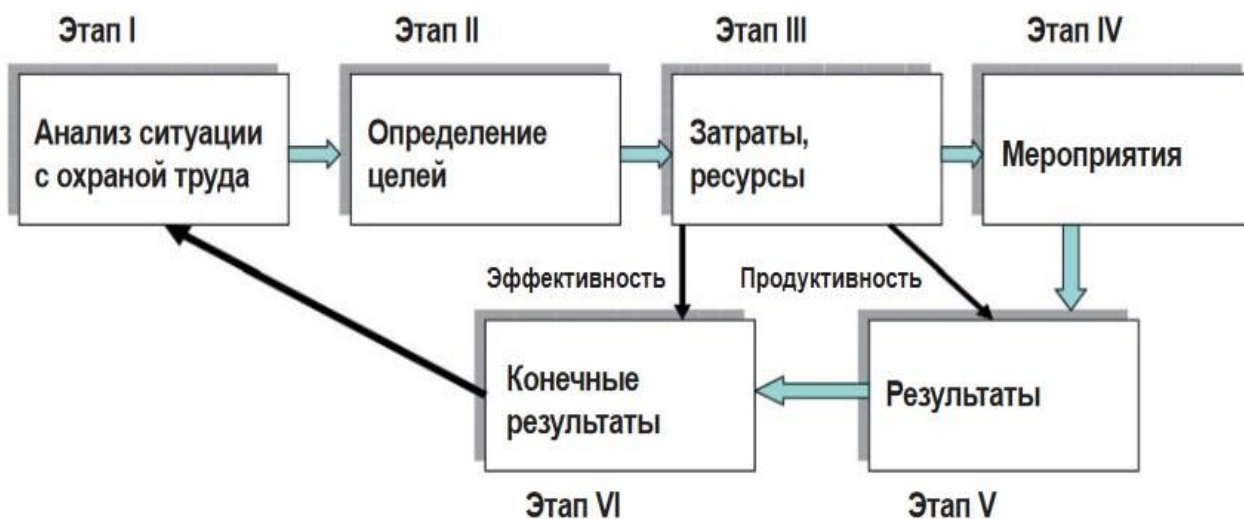


Рисунок 3 - Простая модель оценки

Оценка необходима по следующим причинам:

- необходимость в оценке развития вперед и достигнутых положительных результатов. Органы контроля сами инициируют оценку своего воздействия и эффекта результативности, периодически оценивает результаты своих работ, всех своих подразделений и проведенных контрольных мероприятий,

- возможность обобщенно показывать общественную пользу контролируемых надзорных органов. От надзорных органов труда последнее время чаще требуется каждый год подтверждать свою высокую эффективность. Данный запрос, как правило, исходит от вышестоящих руководствующих органов, например, в периоды, когда им поступают

обращения-просьбы о финансировании на расширение кадров в инспекции труда. Так же, как и общество, особенно некомпетентные работодатели ставят под вопрос о необходимости контроля вообще,

– когда им кажется, что надзорные органы начинают действовать слишком жестко, потребность делать акцент на воздействие деятельности.

Установленная со временем мнение заключалось в: для того, чтобы произвести контроль в как можно больше организаций, необходимо пропорциональное количество сотрудников инспекции, и эффективность выше у того инспектора, который произвел большое количество проверок. Это и есть традиционный способ оценки эффективности работ инспекции труда. Данная аргументация была главной на протяжении нескольких десятков лет работ надзорных органов в сфере труда, но по итогу, на данный момент мы имеем то, что множество стран отошли от этого, а именно те, что имеют высокоразвитую систему регулирования.

В данных государствах заинтересованные лица, как правило политические представители, на данный момент стремятся к высокой результативности, совершенствуя деятельность, которая влияет на конечные результаты: к примеру, по отношению к охране труда данное понижение ежегодных показателей заболеваемости и травматизма. Характеризуя исходные параметры до того как будет проведено мероприятие, после, еще раз оценить их после проведения, по итогу можно оценить уровень воздействия [39].

В случаях, когда план имеющий количественные показатели, которых необходимо достичь, по данным возможно оценивать эффективность [31].

Определение результативности деятельности – ходовой метод в надзорных органах.

Основой для сравнения некоторых показателей деятельности, а именно количества предписаний, количества инспекционных проверок и др., с

похожими показателями за предыдущее время, а не в оценке деятельности в сравнении с предусмотренными результатами.

Благоприятные сведения о том, насколько надзорные органы выполняют свои задачи, возможно вывести путем оценки воздействия или эффективности ее деятельности. При этом, надзорные органы имеют возможность посчитать это субъективным, так как, как правило в других государствах, ответственность за качественными условиями труда на рабочих местах возлагается на тех, кто ответственный за снижение рисков, – на работодателей или руководителей организаций. Помимо этого, эффективность достаточно сложно поддается измерению, так как почти невозможно обнаружить безусловную связь между результатом и действием:

- достаточно часто промеж действия и тем моментом, когда обнаруживаются возможный эффект, проходит большое количество времени, и именно поэтому, достаточно сложно уследить,

- воздействовать на быстрое изменение явлений могут множество факторов,

- рабочая микросреда содержит достаточно много разных факторов, действие или бездействие которых воздействует на ход событий, изменяющий данную микросреду.

Из-за таких трудностей органы надзора внедрились несколько методов.

К примеру, последовательность конечных показателей, предполагающих, то что между всеми ее элементами имеется взаимосвязь, хоть и не обязательно прямая: Мероприятия – Показатели эффективности – Достигнутая цель – Главная цель – Общая концепция представлена на рисунке 4 [4].

Мероприятия	Показатели эффективности	Достигнутая цель	Главная цель	Общая концепция
<p>Осуществление программ инспекции.</p> <p>Проведение информационных кампаний</p>	<p>Сокращение числа работников, испытывающих воздействие неблагоприятной производственной среды,</p> <p>или внедрение систем управления охраной труда</p>	<p>Снижение количества заболевших работников и отсутствующих на рабочих местах</p>	<p>Минимизировать заболеваемость и смертность на работе</p>	<p>Способствовать охране здоровья, в том числе на работе</p>

Рисунок 4- последовательность результатов, предполагающая, что между всеми ее звеньями существует связь

Из этого следует, что, когда обнаруживаются положительные изменения по показателям результативности возможно сказать, что мы близки к успеху, отражающийся на главной цели и, в итоге которой, достигается реализация общего замысла.

Данный метод достаточно совпадает с концепцией «ступеней воздействия», сформированной в рамках Северного проекта, объявленного в середине 2001 года Советом министров северных стран. Согласно этой концепции, таких ступеней насчитывается семь:

- Ступень № 7 является показатель улучшения состояния здоровья сотрудников, снижение количества неявок на работу.
- Ступень № 6 является показатель снижения количества несчастных случаев.
- Ступень № 5 является показатель сокращения стресса на работе и рисков несчастных случаев.
- Ступень № 4 является показатель улучшения производственных процессов.
- Ступень № 3 является показатель изменения организации охраны

труда.

– Ступень № 2 является показателем изменения отношения к делу заинтересованных сторон.

– Ступень № 1 есть увеличение знаний заинтересованных сторон [4].

Данные семь ступеней возможно разделить на три вида воздействия:

– положения первой и второй ступени, предполагают увлечение багажа знаний и изменение взаимоотношений между заинтересованными сторонами.

Данные положения достаточно важны для того, чтобы реализовать:

– практические шаги, показанные в третьей и четвертой ступенях, показывающие правки в деятельности в системе охраны труда в целом и в самом производственном процессе, обязательные для обеспечения:

– результаты, показанные в ступенях пять и семь, которые касаются производственной среды и предполагают уменьшение нагрузки, улучшение здоровья сотрудников и уменьшение показателей отсутствия на рабочих местах, уменьшение количества несчастных случаев.

Согласно этому подходу, если мы сможем достичь изменений на последних ступенях, придвинемся к достигаемой цели, а именно к повышению эффективности верхней ступени.

Следующая методика оценки продуктивности признана как «Скандинавское табло» (Nordic Scoreboard). Это и есть инструмент сравнительного анализа, оценивающий условия в каждом государстве, и дающий представление о том, как приобретенные достижения в ней соотносятся с международными нормами и стандартами [38].

Далее представлена сводная таблица показателей, акцептованных Датским управлением по охране труда (WEA), показана на рисунке 5 [41].

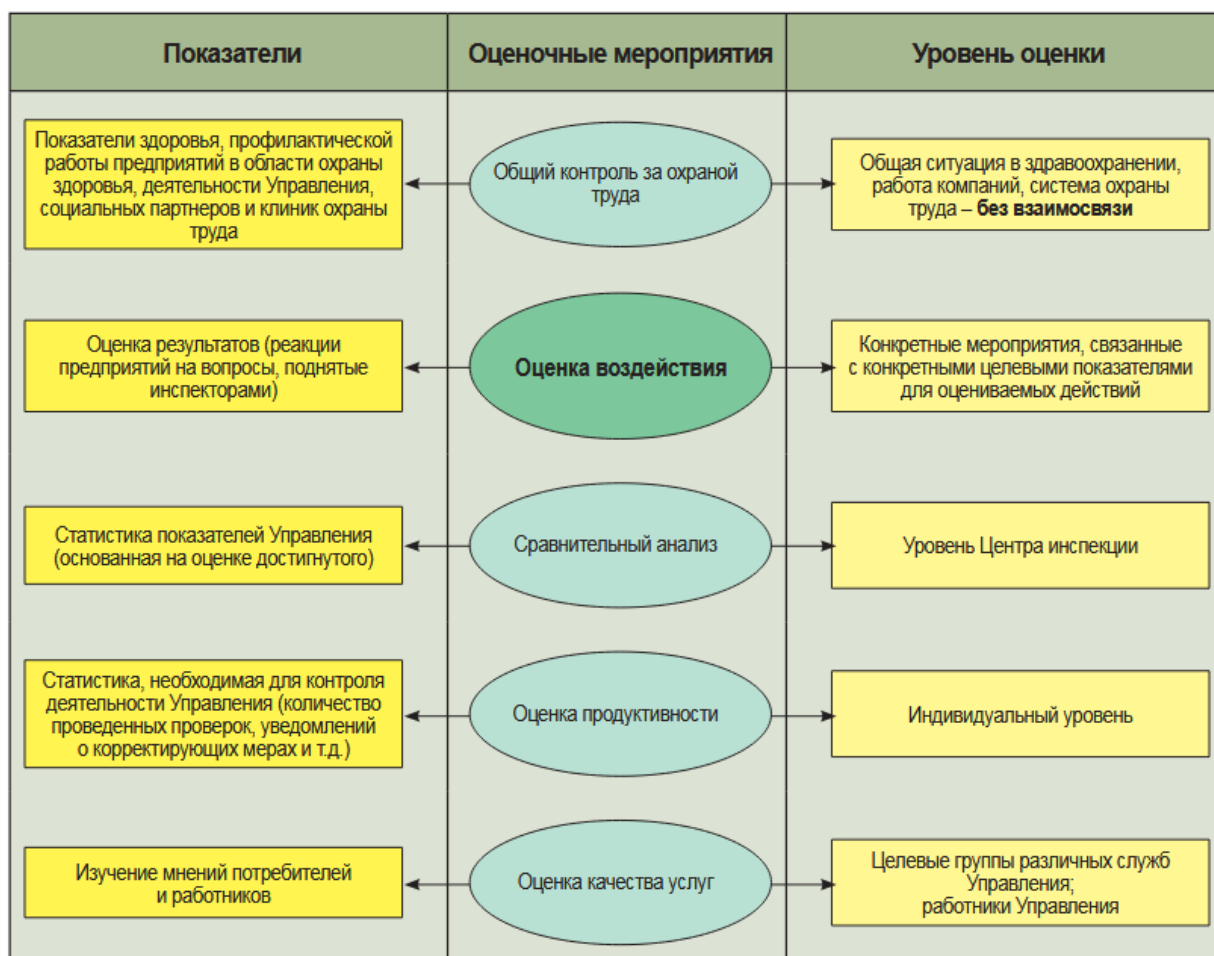


Рисунок 5- Сводная таблица показателей, принятых Датским управлением по охране труда (WEA)

Эффективная система оценки и материального стимулирования обязана помогать увеличить желание инспекторов труда качественно исполнять свои должностные обязанности, способствуя формированию у каждого служащего понимание своего значения в достижении весомого эффекта деятельности надзорного органа, при этом в процессе реализации государственного надзора и обязательства за данные результаты [39].

Российским Министерством труда и социальной защиты населения внедрена с начала 2014 года система управления деятельностью территориальных органов на основании ключевых показателей эффективности (КПЭ), включающая в себя:

- систему ключевых показателей эффективности,
- систему оценки на основе рейтингов территориальных органов Роструда,
- систему материального стимулирования должностных лиц территориальных органов Роструда [13].

На данный момент Приказом Роструда № 608 от 16.10.2017 года и приказами территориальных органов, приняты показатели оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих с учетом целей и задач реформы контрольно-надзорной деятельности. [27].

В план системы входит:

- результативность управления трудозатратами посредством обнаружения последствий деятельности, достигнутых каждым отдельным сотрудником трудовой инспекции, основа которых является установленные цели,
- гарантия системной целостности методов и подходов к оценке и материальному стимулированию сотрудников трудовой инспекции,
- увеличение состоятельности принимаемых в отношении сотрудников трудовой инспекции кадровых решений, при этом с учетом правильного материального стимулирования,
- повышение стимула у сотрудников трудовой инспекции к честному и законному исполнению должностных обязанностей и, то есть высококачественных показателей и эффективности работ Роструда.

Оценка реализуется на основании соответствия основных принципов:

- принцип измеримости – в системе оценки большой процент выделяется из показателей, с возможностью расчета, с использованием формул расчета показателей,

– принцип полноты охвата – вводимое дополнение в систему оценки основных ключевых показателей, дающих характеристику исполняемых инспекторами должностных обязанностей,

– принцип актуальности – разбор показателей на основании изменений в реализуемых функциях и обязанностях Роструда,

– принцип релевантности и целесообразности – альтернативность комбинаций показателей, которые учитывают организацию деятельности инспектора и в целом органа надзора,

– принцип периодичности – непосредственная регулярность проведения оценки,

– принцип автоматизации – гарантия высокотехнологичной работы системы оценки за счет информационно-коммуникационных технологий и понятного метода осуществления оценки.

Помимо этого, способ Роструда к созданию перечня ключевых показателей результативности на основе системы показателей, направленных на достижение оперативно-тактических задач Роструда и его важнейших целей.

Стратегическими целями «внешнего эффекта» от работы надзорных органов представляют регенерацию нарушений в сфере трудовых прав сотрудников, предупреждение о возможности угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников, значительное снижение уровня травматизма на производстве и уменьшение количества несчастных случаев в процессе работы, в части повышения результативности работы надзорных органов – значительное уменьшение удельных затрат во времени исполнения и финансах, на одно контрольное мероприятие, срок цикла долговой задолженности, уменьшение числа закрытых судебных решений, выдвинутых должностными лицами надзорных органов Роструда.

К оперативно-тактическим миссиям сейчас относятся:

- узаконение трудовых отношений между работодателями и работниками,
- исполнение права работников на труд в условиях, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда,
- устранение неоплаченных задолженности по заработной плате.

«Ответственными за осуществление оценки и уполномоченными на принятие решений по результатам оценки являются:

- работодатель и его заместители Роструда, а также руководители структурных подразделений центрального аппарата Роструда,
- сотрудники структурного подразделения органа по вопросам организации и эффективности контрольно-надзорной деятельности,
- сотрудники структурного подразделения органа по вопросам государственной службы и кадров,
- сотрудники структурного подразделения органа по вопросам финансового обеспечения деятельности органа и его территориальных органов» [36].

Административное и документационное обеспечение процедур оценки, включающая сбор и обработку данных, полученных при реализации оценки, предоставление консультативной помощи при ее реализации, обсуждение результатов оценки, происходит ответственными лицами с целью выявления результативности деятельности Роструда.

Разбор рекомендаций о кадровых урегулированиях, помимо ультимативности размеров премиальных выплат, осуществляется кадровым составом.

Сбор рекомендаций о размерности премиальных выплат производится финансовым подразделением, с целью регулирования затрат.

Регулярность проведения оценки задана исходя из принципа актуальности и рациональности. При этом нужно учитывать то, что оценка

должна быть взаимосвязана с системой премирования сотрудников инспекции.

«КПЭ представляет собой оценочный критерий, используемый для определения персональной эффективности исполнения служащим должностных обязанностей в рамках обеспечения реализации контрольно-надзорной функции, преимущественно поддающийся количественному измерению и являющийся значимым с точки зрения достижения итоговых целей деятельности»[34].

Так как система показателей взаимосвязана с механизмами стимулирования должностных лиц государственных инспекций труда, руководитель инспекции ежемесячно на основе рейтинга определяет размер премии в зависимости от эффективности деятельности каждого конкретного инспектора.

Также ежемесячно формируется общий рейтинг эффективности деятельности своих территориальных органов — государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации.

«Сведения о результатах работы государственных инспекций труда и имеющиеся статистические данные свидетельствуют, что в результате принимаемых мер, в том числе связанных с усилением государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, осуществляемого федеральной инспекцией труда, общее состояние соблюдения требований трудового законодательства в хозяйствующих субъектах Российской Федерации имеет ряд положительных тенденций, что в свою очередь в целом позитивно характеризует деятельность федеральной инспекции труда в 2021 году»[28].

«В качестве положительной оценки результативности осуществлявшейся в 2021 году федеральной инспекцией труда надзорной деятельности представляется обоснованным отметить также, что в течение 2021 года в результате реализации и исполнения законных требований

должностных лиц федеральной инспекции труда работодателями было проведено 74315 контрольных мероприятий по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» [1].

Нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в 2021:

- обрабатывающие промышленность– 20417,
- строительный бизнес– 18738,
- торговая деятельность и др. – 18144,
- социальные услуги и медицинские – 130151,
- образовательные услуги – 12041,
- коммунальные услуги – 10342,
- сельское угодничество– 9461,
- транспортные организации – 9096,
- добыча полезных ископаемых – 46972,
- остальные виды деятельности – 57029.

В целях элиминации нарушений законодательства в сфере труда было выдано более 38 тысяч обязательных для исправления предписаний.

«По результатам проведенных контрольных мероприятий в связи с не прохождением в установленном порядке и в установленные сроки обучения, инструктажа, по требованию госинспекторов труда были отстранены от работы 13 тыс. сотрудников, что в 3 раза больше, чем в 2020 году»[30].

По итогам 2021 года, по следствиям проведенных проверок и расследований несчастных случаев были акцептованы решения о наложении административных наказаний в виде штрафа на 114026 виновных лиц.

Главной задачей трудовой инспекции является помощь улучшения условий труда, гарантии получения информации, применение «культуры профилактики» на предприятиях [37].

Итоговый размер наложенных административных штрафов составила 2 411,7 млн. рублей.

Законом о госконтроле установлены принципы предотвращения нарушения обязательных требований и профилактика рисков причинения вреда охраняемым законом ценностям.

На рисунке 6 представлено количество работников, которые были отстранены по требованию государственных инспекторов труда в 2019-2021 годах.

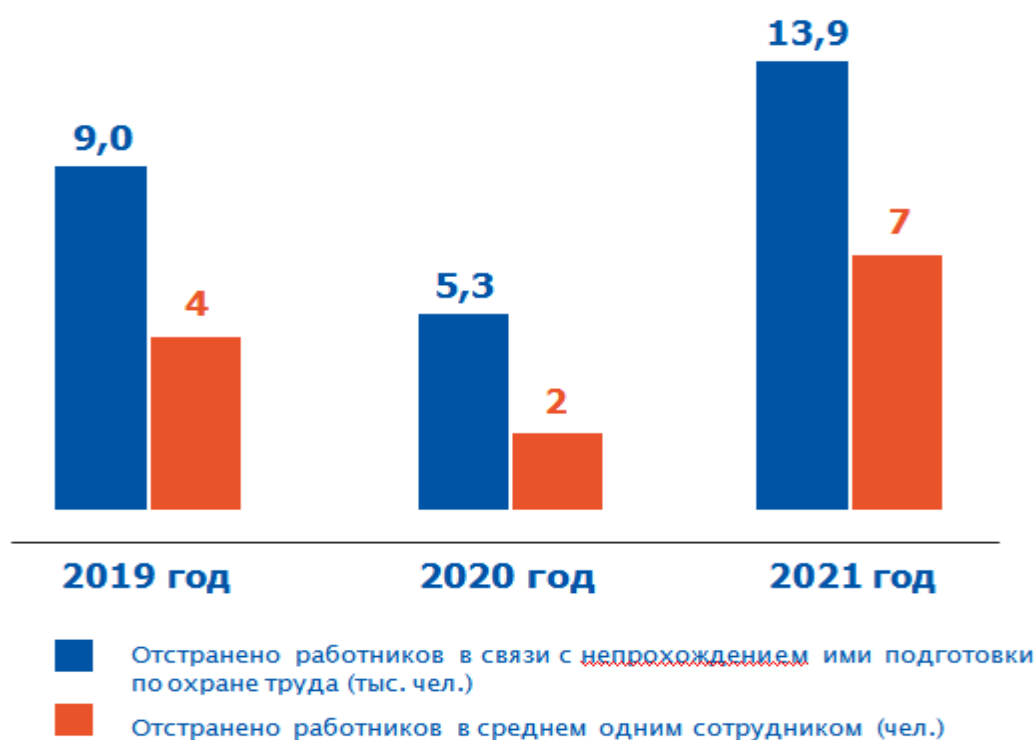


Рисунок 6 - работники, отстраненные по требованию государственных инспекторов труда в 2019-2021 годах

В 2021 году оставалась тенденция главенства привлечения к административной ответственности лиц, виновных в допущенных нарушениях трудового законодательства в виде предупреждения.

По итогу прошедших проверок выведены решения о наложении административных наказаний в виде предупреждений на 85 141 виновное

лицо (увеличение составило 49% в соотношении с показателем за 2020 год)[7].

По результатам анализа протоколов о правонарушениях, оформленных должностными лицами федеральной инспекции труда, судами были приняты решения о привлечении к административной ответственности 2397 должностных лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность без образования юридического лица, включая дисквалификацию за повторно допущенные нарушения.

После принятия контрольных мер, возвращены права 78648 сотрудникам, более 263000 работникам была выплачена задолженность по заработной плате [20].

2.2 Актуальные проблемы федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства

Основные направления совершенствования надзора в сфере труда определены Правительством Российской Федерации в принятой в июне 2015 года. Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства на 2015-2020 годы (распоряжение от 05.06.2015 № 1028-р). Среди них:

- обеспечение определённости, прозрачности и открытости федерального надзора в сфере труда,
- формирование и пропаганда системы внутреннего контроля соблюдения работодателями требований трудового законодательства,
- создание условий для развития мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательства, к улучшению условий труда работников,
- внедрение риск-ориентированных подходов к организации федерального надзора в сфере труда,

– развитие потенциала федеральной инспекции труда при осуществлении федерального надзора в сфере труда.

Все же отметим, что данная проблема на сегодняшний день является актуальной [32].

К примеру, профессор О.В. Абрамова предполагает, что «надзорные органы в сфере охраны труда, осуществляя управленческие функции, не обязана рассматривать и разрешать споры о праве, а лишь выявлять правонарушения»[9]. Точно так же высказалась и А.Ф. Нуртдинова.

По мнению А.А. Сапфировой, «анализ норм ТК РФ позволяет предположить, что Федеральная инспекция труда является органом по рассмотрению и разрешению трудовых споров»[32].

Скорее всего, для решения данной проблемы необходима идея создания отдельных трудовых судов, восприняв положительный правовой опыт Германии [40].

«Позиция Высших судов РФ состоит в том, что инспекция труда не имеет права разрешать индивидуальные трудовые споры» [19].

Так, в соответствии со ст. 193 ТК РФ работник может обжаловать наложенное дисциплинарное взыскание, как в государственную инспекцию труда, так и в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров [33].

В свою очередь инспектор труда обладает правом предъявления работодателям и их представителям обязательных для исполнения предписаний об устранении выявленных нарушений законодательства или о восстановлении нарушенных прав.

При сравнении ряда нормативных правовых актов можно сделать вывод о том, что они отличаются друг от друга.

Отметим и то, что как в Положении о федеральном государственном надзоре, так и в Положении о Федеральной службе по труду и занятости акцент приходится на ответственность работодателей, что не совсем

корректно, так как ТК РФ уточняет понятие субъекта, а именно: это руководители, другие должностные лица, работодатели — физические лица [12].

Следует также обратить внимание и на проблемы, связанные с реализацией Методических рекомендаций по проведению Федеральной службой по труду и занятости и ее территориальными органами анализа причин нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также подготовки соответствующих предложений по их совершенствованию.

Обратим также внимание и на проблемы, связанные с реализацией Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Более того, в теории трудового права также отсутствует единая трактовка отношений предмета трудового права, что также может сказаться на эффективности предоставления услуги: например, по мнению Ю. П. Орловского, «все трудовые отношения делятся на индивидуальные и коллективные» [13].

Однако в ТК РФ в настоящее время используется следующий термин: «отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя» [33].

Действительно, трудоустройство может осуществляться как самостоятельно, так и с помощью органов службы занятости (ст. 8 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

В ближайшей перспективе данные проблемы приведут к принятию постановления Пленума Верховного Суда РФ по результатам рассмотрения проблем практики право применения [23].

Отметим, что в ст. 361 ТК РФ установлены три возможности обжалования решений инспекторов руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ, в суд [2]. Так и в Письме Верховного Суда РФ от 05.11.2015 № 7-ВС-7205/15 [5].

Однако уже в решении Верховный Суд РФ формулирует позицию, в соответствии с которой предписание инспекции труда является документом властно-распорядительного характера [23] .

Выводы по 2 разделу

Подводя итог проведенному исследованию, хочется отметить, что в целом персонал предприятий неплохо осведомлен в области соблюдения трудового законодательства. Работники организаций достаточно хорошо разбираются в реформировании системы трудового законодательства, в том какие пробелы пока существуют в данной системе. Вероятнее всего, поэтому данная проблема является актуальной и всеобъемлющей для подавляющего большинства работающего населения нашей страны.

Информирование работников об их трудовых правах «ложится на плечи» работодателя на основании новой статьи 216.2 ТК РФ и Приказа Минтруда № 773н от 29 октября 2021 г. «О способах информирования сотрудников с их правами на рабочем месте», которое должно проводиться не только при приеме на работу, но и в течение трудовой деятельности.

Очень часто работодатели о некоторых локально-нормативных актах забывают, упускают данную обязанность, но отсутствие информирования работников об условиях и охране труда влечет за собой наложение штрафа по ст. 5.27.1 КоАП РФ.

3 Развитие механизма риск-ориентированного подхода к организации федерального надзора в сфере труда

3.1. Основные направления совершенствования деятельности федеральной инспекции труда по надзору и контролю в сфере трудовых отношений.

Соблюдение требований охраны труда и промышленной безопасности, рост штрафов за выявленные надзорными органами отступления от соответствующих норм и правил, а также огромные репутационные риски при травмировании персонала и третьих лиц, экономический ущерб от аварий и инцидентов на опасных производственных объектах – вот лишь немногие из вызовов, которые бросает современной энергетической компании действительность. В связи с переходом России на риск-ориентированный подход к управлению промышленной безопасностью и охраной труда, возникает естественный разрыв в организации и встраивании вновь вводимых методов управления в существующие бизнес-процессы. Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является эффективной мерой по защите трудовых прав граждан в случае их нарушений. В то же время проведение проверок на предмет соблюдения работодателями требований законодательства о труде систематизирует, заставляет контролировать и нормировать свою деятельность в отношении соблюдения прав работников и подводит к анализу своей деятельности большую часть работодателей.

Таким образом, проблема исследования сосредоточивается на нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленных в результате федерального государственного надзора и является актуальной.

Был разработан регламент проверки организаций по соблюдению требований к процедуре обучения вопросам охраны труда в учебных центрах, с целью надзора необходимой реализации требований к данному обучению, а в обучающей организации сотрудников Общества.

Данный регламент был разработан с целью становления единых требований к порядку передачи исполнительной документации в электронной или письменной форме, подтверждающей отчетной документации об обучении ответственных сотрудников организации за охрану труда. В регламенте разработано три отчетные формы документа:

- протокол проведения проверки по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда в организациях Приложение Б,
- форма отчетности от организации об обучении сотрудников по охране труда Приложение В,
- проверочный лист для осуществления федерального государственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Приложение Г.

Регламент проверки организаций по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда в обучающих организациях, вводится в процесс основной проверки, может применения при плановой, профилактической проверке, упрощая работу государственной инспекции труда и полностью исключая фальсификацию документов. Для организации, так же уменьшается время проверки, и в целях профилактики, например, если поступило уведомление о возможной плановой проверки, используя Форму 1 регламента

организация подает отчет, уже на основании данной формы, специалист ОТ или ответственный сотрудник сам контролирует нарушения и дается время заранее обучить сотрудников, до проведения мероприятия.

Для внедрения данного регламента были выполнены следующие действия:

- распечатка, сканирование регламента,
- ознакомление сотрудников с регламентом, раскладка в папки сотрудников, к которым он относится,
- проверка ознакомления сотрудников, несколько контрольных вопросов в устной или письменной форме.

После, на основании внедрения предложенного нормативного документа, была проведена частичная проверка, с использованием регламента проверки организаций по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда в обучающих организациях Приложение А.

В ООО «Институт технологий» числится 50 сотрудников, следовательно, согласно Приказу от 31 января 2022 г. № 37 «Об утверждении рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда», рекомендуемая нормативная численность работников по обеспечению функционирования системы управления охраной труда, консультациям и координации по вопросам охраны труда, планированию мероприятий по охране труда, а также составлению отчетности по установленным формам, ведению документированной информации по охране труда у работодателя с численностью штатных до 500 человек, и наличия структурных подразделений до 5 — 0,34.

Следовательно, в Обществе, необязательно выделять отдельного сотрудника, отвечающего за охрану труда в Обществе, достаточно

сотрудника нанять по совместительству, не на полную ставку. Так же генеральный директор, являясь работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации обязан быть компетентным и обучен в аккредитованных обучающих центрах направлениям по охране труда.

В Обществе ответственным за охрану труда, по приказу генерального директора является главный инженер проекта – Ямандий Александр Юрьевич, который в свою очередь должен проходить обучение по охране труда, как и генеральный директор в обучающей организации, по областям:

общие вопросы по охране труда;

- первая помощь,
- применение СИЗ,
- безопасное выполнение работ.

Сотрудники, участвующие в проверке - генеральный директор Ахметов Рустам Асхатович и главный инженер проекта – Ямандий Александр Юрьевич.

Первый этап:

– были определены сотрудники, которые в соответствии с Постановлением № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» обязаны проходить обучения по охране труда в аккредитованном учебном центре,

– были изучены акты, договора организации с обучающими организациями,

– каждая обучающая организация была проверена на наличие действующей аккредитации в Реестре аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда в части обучения работодателей и работников по вопросам охраны труда на сайте Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации,

- проверены и сверены данные об обученных лицах по охране труда, как работодателем самостоятельно, так и учебным центром. в Реестре аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда,
- заполнен протокол проведения проверки по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда в организациях,
- заполнена Форма 1 отчетности от организации об обучении сотрудников по охране труда, которая заполняется работодателем и подается в местную территориальную инспекцию по охране труда, на основании разработанного регламента (рисунок 7),
- заполнен проверочный лист для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по проверке выполнения требований охраны труда, утвержденный приказом Роструда от 01.02.2022 № 20 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»,
- на основании выявленных нарушений, составляется акт (предписание) контрольного мероприятия, форма которого утверждена Федеральным законом от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации».

Форма 1 отчётности от организации об обучении сотрудников по охране труда

ООО «Институт Технологий»
+7 (499) 995-13-95 доб. 101
info@insteh-msk.ru
105082, г. Москва, переулок Балакиревский, д. 1А офис 12
ИНН/КПП: 7701881977 / 770101001

(Наименование, адрес, реквизиты, организации)

№ п/п	Полное наименование обучающей организации по охране труда, реквизиты	Направление области обучения охраны труда	Ф.И.О. ответственного сотрудника, прошедшего обучение по охране труда	Дата и место прохождения обучения	Дата рождения сотрудника, прошедшего обучение по охране труда	Должность, стаж работы в данной должности	СНИЛС сотрудника, прошедшего обучение по охране труда	Номер удостоверения или иного документа утверждающего проведение проверки
1	Центр Оперативного Профессионального Обучения «ЦОПО»	Охрана труда по общим вопросам	Ахметов Рустам Асхатович	С 08.09.2022 по 08.10.2022	дд.мм.гг	Генеральный директор, 5 лет	пп-ппп	Протокол № 03-2022
3	Центр обеспечения безопасности труда «ЦОБТ»	Применение СИЗ	Ахметов Рустам Асхатович	С 08.09.2022 по 08.10.2022	дд.мм.гг	Генеральный директор, 5 лет	пп-ппп	Протокол №04-2022

Ямандий Александр Юрьевич
(Ф.И.О. сотрудника, ответственного за охрану
труда в организации)



28.11.2022г

(Дата, подпись)

Ахметов Рустам Асхатович
(Ф.И.О. работодателя организации)



28.11.2022г

(Дата, подпись)

МП (печать организации)

Рисунок 7 - Форма отчетности от организации об обучении сотрудников по охране труда в ООО «Институт Технологий»

(Форма)

Место для
нанесения QR-
кода

Наименование вида контроля	Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
Вид контрольного (надзорного) мероприятия	Проверка организации по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда
Дата заполнения проверочного листа	29.12.2022 года
Объект государственного контроля (надзора), в отношении которого проводится контрольное (надзорное) мероприятие	ООО «Институт Технологий»
Фамилия, имя и отчество (при наличии) гражданина или индивидуального предпринимателя, его идентификационный номер налогоплательщика и (или) основной государственный регистрационный номер индивидуального предпринимателя, адрес регистрации гражданина или индивидуального предпринимателя, наименование юридического лица, его идентификационный номер налогоплательщика и (или) основной государственный регистрационный номер, адрес юридического лица (его филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений), являющихся контролируруемыми лицами	Ахметов Рустам Асхатович ОГРН 1107746521860 ИНН 7701881977 КПП 770101001 ОКПО 66892046 Юридический адрес 105082, г. Москва, пер. Балакиревский, д. 1А, офис/этаж 12/2
Место (места) проведения контрольного (надзорного) мероприятия с заполнением проверочного листа	ООО «Институт Технологий» г. Москва, пер. Балакиревский, д. 1А, офис/этаж 12/2
Реквизиты решения контрольного (надзорного) органа о проведении контрольного (надзорного) мероприятия, подписанного уполномоченным должностным лицом контрольного (надзорного) органа	Решение № - от 29.12.2022 г.
Наименование контрольного (надзорного) органа	-
Учетный номер контрольного (надзорного) мероприятия	№ 1 от 29.12.2022 г.
Должности, фамилии и инициалы должностных лиц контрольного (надзорного) органа, проводящих контрольное (надзорное) мероприятие и заполняющих проверочный лист, в том числе руководителя группы инспекторов (при наличии)	

Рисунок 8 - Форма исполнительного листа по Приказу РФ № 20 для ООО «Институт Технологий»

ПРОТОКОЛ

№ 1

«28» декабря 2022 года

(номер проведения проверки)

(дата проведения проверки)

ООО «Институт Технологий»
+7 (499) 995-13-95 доб. 101
info@insteb-msk.ru
105082, г. Москва, переулок Балакиревский, д. 1А офис 12
ИНН/КПП: 7701881977 / 770101001

(Полное наименование, реквизиты проверяемой организации)

Проверка № 1 проводилась на основании плановой проверки, в соответствии с ежегодным планом (ч. 3 ст. 9 Закона от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ)

№ п/п	Полное наименование обучающей организации по охране труда	Отметка наличия аккредитации организации, в которой проводилась проверка знаний, либо первичное обучение	Полное наименование предприятия или ИП, сотрудники, которых проходят обучение по охране труда	Направление области обучения охраны труда	Ф.И.О. ответственного сотрудника, прошедшего обучение по охране труда, должность	Номер удостоверения или иного документа утверждающего прохождение проверки	Отметка о подлинности и действительности документа подтверждающего обучение охраны труда
1	Центр Оперативного Профессионального Обучения «ЦОПО»	действует	ООО «Институт Технологий»	Охрана труда по общим вопросам	Генеральный директор Ахметов Рустам Асхатович	Протокол № 03-2022	Действует до 08.10.2023
2	Центр Оперативного Профессионального Обучения	действует	ООО «Институт Технологий»	Первая помощь	Генеральный директор Ахметов Рустам Асхатович	Протокол № 01/12-2021	Действует до 30.12.2021 НЕ ДЕЙСТВУЮЩИЙ
3	Центр обеспечения безопасности труда «ЦОБТ»	действует	ООО «Институт Технологий»	Применение СИЗ	Генеральный директор Ахметов Рустам Асхатович	Протокол № 04-2022	Действует до 08.10.2023
4	Центр Оперативного	действует	ООО «Институт	Охрана труда по	Главный инженер	Протокол № 03-	Действует до
	Профессионального Обучения «ЦОПО»		Технологий»	общим вопросам	проекта – Ямандий Александр Юрьевич. Первый	2022	08.10.2023
3	Центр обеспечения безопасности труда «ЦОБТ»	действует	ООО «Институт Технологий»	Применение СИЗ	Главный инженер проекта – Ямандий Александр Юрьевич. Первый	Протокол № 04-2022	Действует до 08.10.2023

Рисунок 9 — Протокол проверки ответственных сотрудников в УЦ в ООО «Институт Технологий»

Далее, на основании данных, собранных, в соответствии с регламентом, заполняется протокол (рисунок 8) Данная разработанная мной форма на основании регламента должна заполняться представителем Федеральной инспекции труда. ведения и правильность оформления прописана в регламенте проверки организаций по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда.

В данном протоколе (рисунок 9) мы можем сразу определить, что протокол сотрудника по обучению по оказанию первой помощи пострадавшим не действует, а обучение по первой помощи ответственного сотрудника по охране труда отсутствует.

В сравнении протокола и заполненной формой можно быстро выявить несоответствие, что обученный генеральный директор в области оказания первой помощи имеет просроченное удостоверение (не действующее), а ответственный сотрудник вовсе не имеет данного обучения, и уже на основании одной только формы, которая ясно даёт понять отсутствие обучения в этой области, можно выписать предписание, так как нет обученного сотрудника, который отвечает за обучение в Обществе оказанию первой помощи. Опираясь на поданную форму отчётности от Общества, работодатель может оперативно устранить нарушение, до начала плановой проверки, иначе за не проведение обучения по первой помощи, органы надзора и контроля имеют право привлечь работодателя к ответственности по ч.3 ст. 5.27.1. КоАП РФ и наложат штраф.

На основании проведённого анализа, и проведённой проверки, с использованием регламента проверки, разработанного мной и представленного в приложении А, организаций по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда в обучающих организациях, можно составить образец предписания, в тексте которого вписываем информацию о выявленных нарушениях, указаны требуемые меры по их устранению, а

также установлен срок предоставления ответа на предписание ГИТ (рисунок 10).

Предписание № 0-00000-00-ОБ/000/00/1		
«29» декабря 2022 г.		105082, г. Москва, пер. Балакиревский, д. 1А, офис/этаж 12/2
		Государственная инспекция труда

Кому Генеральному директору ООО «Институт Технологий» Ахметову Р.А
 Обязываю устранить нарушения трудового законодательства и иных
 нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

№ № п/п	Перечень требований об устранении нарушений, отмеченных в акте проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	Срок выполнения (указывается дата выполнения для каждого требования)
1	Обучить главного инженера по проектам в УЦ, как ответственного за охрану труда в Обществе, охране труда в области первой помощи, согласно Постановлению Правительства РФ № 2464	До 22.03.2023
2	Генеральному директору пройти обучение в УЦ, охране труда в области первой помощи, согласно ст. 214 ТК РФ	До 22.03.2023
3	В организации провести инструктажи по оказанию первой помощи согласно Постановлению Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464	До 22.05.2023

О выполнении предписания сообщить по адресу:
 105082, г. Москва, пер. Балакиревский, д. 1А, офис/этаж 12/2
 в срок до 20.01.2023

Подпись должностных лиц, составивших (выдавших) предписание:
 Заместитель начальника отдела- 29.12.2022
 Государственный инспектор труда 29.12.2022

Настоящее предписание получил

Ахметов

Р.А.Ахметов 20.01.2023

Рисунок 10 — образец предписание составленное, на основании проведенной проверки, с применением разработанного регламента.

По итогам реализации вышеизложенного алгоритма, с применением регламента проверки организаций по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда в обучающих организациях, было обеспечено достижение целей по указанным направлениям контрольно-надзорной деятельности.

В рамках систематизации, сокращения количества и актуализация

обязательных требований при осуществлении контрольно-надзорной деятельности была проделана работа по использованию регламента проверки организаций по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда в обучающих организациях.

На данный момент информацию об обучении ответственных сотрудников подаётся УЦ, на основании прохождения обучения и выданных документах о его прохождении.

То есть, изначально государственная инспекция по труду, не зная количество штатных сотрудников, подразделений организации, действующих внутренних нормативной документации, на основании ранее проводимой проверки, а она, согласно ч. 2 ст. 9 Закона № 294, п. 9 Положения, утверждённого постановлением Правительства РФ от 1 сентября 2012 № 875 проводится не чаще одного раза в три года, назначает плановую проверку, а форма отчётности предоставляет возможность государственному инспектору труда изначально предпосылки нарушений. К примеру, если нет обученного ответственного сотрудника вопросам применения СИЗ, следовательно, работникам, производящие деятельность, при которых необходимо использование СИЗ, допущены работодателем необученными, не прошедшими инструктаж, так как проведение инструктажа неквалифицированным лицом является недействительным. Из этого следует, что в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464, нарушение заключается не только в не обучении ответственного лица, но и в допуске необученных лиц к работе.

Так же при проведении проверки с использованием регламента, фальсификацию документа об обучении или не действительность его, к примеру, в случае обучения сотрудника в не аккредитованном УЦ, можно проверить до проведения плановой проверки.

Данный метод с применением регламента позволяет упростить работу государственного инспектора по охране труда, а именно контроля в сфере обучения по охране труда ответственных сотрудников. Даёт возможность напомнить об ответственности работодателя за охрану труда в своей организации.

На основании результатов проведённых анализов значений ключевых показателей результативности и эффективности разрабатывались меры дальнейшего совершенствованию метода, распределению обязанностей и ответственности при проведении контрольно-надзорных мероприятий.

Апробация - это первый этап, в ходе которого предлагаемый метод начинает действовать в жизни. Здесь мы самостоятельно перепроверяем действие разработанного метода. Эффективность предложенного регламента Приложение А оценивается посредством сопоставления ситуации и ряда показателей «до» и «после» внедрения метода, с применением разработанного регламента. Таким образом, данный этап проверяет достоверность и правильно прогнозов, эффективность новшеств и их целесообразность в конкретной ситуации. Процессы, методы и функции проверки без предлагаемого регламента, то есть в соответствии с действующим законодательством, и процессы, методы и функции проверки с применением регламента являются объектами данного сравнения.

Описание проверки обучений по охране труда в УЦ на основе действующих НПА.

Так как применение метода, с применением регламента может быть при любом виде проверки ГИТ, следовательно описание проверки на основе действующих НПА опишем по каждому виду:

Внеплановые проводятся в соответствии с пунктом 3 постановления Правительства от 10.03.2022 № 336. Плановая проверка проводится в

соответствии с Федеральным законом Российской Федерации № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля». Профилактический визит ГИТ проводится в соответствии с Законом о госконтроле.

Основанием является распоряжение или приказ руководителя либо заместителя руководителя Государственной инспекции труда.

В процесс любой из данных проверок включена документарная проверка, на основе неё производится контроль обучения ответственных сотрудников организации за охрану труда в соответствии со ст. 11 Федерального закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

Процесс проверки методом, с применением разработанного регламента является дополнением и упрощением работы ГИТ.

В первую очередь представленная форма отчётности организации представления в Приложении А даёт возможность своевременно определить инспектором труда нарушения в сфере обучения ответственных лиц вопросам ОТ.

Проведённая проверка с применением регламента даёт чёткое понятие что за организация, когда и какой сотрудник проходил проверку, в каком учебном центре, более подробно представлено на рисунке 11 и рисунке 12 ниже:

<p>Организация, в которой проводится проверка</p>	<p style="text-align: center;">ООО «Институт Технологий» +7 (499) 995-13-95 доб. 101 info@instab-msk.ru 105082, г. Москва, переулок Балакиревский, д. 1А офис 12 ИНН/КПП: 7701881977/770101001 <i>(Наименование, адрес, реквизиты, организация)</i></p>																																				
<p>Отсутствует обучение по вопросам первой помощи</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>№ п/п</th> <th>Полное наименование</th> <th>Направление обучения охраны труда</th> <th>Ф.И.О. ответственного сотрудника, прошедшего обучение по охране труда</th> <th>Дата и место прохождения обучения</th> <th>Дата рождения сотрудника, прошедшего обучение по охране труда</th> <th>Должность сотрудника, прошедшего обучение по охране труда</th> <th>СНИЛС сотрудника, прошедшего обучение по охране труда</th> <th>Номер удостоверения или иного документа, подтверждающего его право на выполнение работ по охране труда</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Центр Оперативно-Профессионального Обучения «ЦОПО»</td> <td>Охрана труда по общим вопросам</td> <td>Ф.И.О.</td> <td>С 08.09.2022 по 08.10.2022</td> <td>дд.мм.гг</td> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>Протокол № 03-2022</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Центр обеспечения безопасности и труда «ЦОБТ»</td> <td>Применение СИЗ</td> <td></td> <td>С 08.09.2022 по 08.10.2022</td> <td>дд.мм.гг</td> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>Протокол № 04-2022</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Центр Оперативно-Профессионального Обучения «ЦОПО»</td> <td>Охрана труда по общим вопросам</td> <td></td> <td>С 08.09.2022 по 08.10.2022</td> <td>дд.мм.гг</td> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>Протокол № 03-2022</td> </tr> </tbody> </table>	№ п/п	Полное наименование	Направление обучения охраны труда	Ф.И.О. ответственного сотрудника, прошедшего обучение по охране труда	Дата и место прохождения обучения	Дата рождения сотрудника, прошедшего обучение по охране труда	Должность сотрудника, прошедшего обучение по охране труда	СНИЛС сотрудника, прошедшего обучение по охране труда	Номер удостоверения или иного документа, подтверждающего его право на выполнение работ по охране труда	1	Центр Оперативно-Профессионального Обучения «ЦОПО»	Охрана труда по общим вопросам	Ф.И.О.	С 08.09.2022 по 08.10.2022	дд.мм.гг	Протокол № 03-2022	3	Центр обеспечения безопасности и труда «ЦОБТ»	Применение СИЗ		С 08.09.2022 по 08.10.2022	дд.мм.гг	Протокол № 04-2022	4	Центр Оперативно-Профессионального Обучения «ЦОПО»	Охрана труда по общим вопросам		С 08.09.2022 по 08.10.2022	дд.мм.гг	Протокол № 03-2022
№ п/п	Полное наименование	Направление обучения охраны труда	Ф.И.О. ответственного сотрудника, прошедшего обучение по охране труда	Дата и место прохождения обучения	Дата рождения сотрудника, прошедшего обучение по охране труда	Должность сотрудника, прошедшего обучение по охране труда	СНИЛС сотрудника, прошедшего обучение по охране труда	Номер удостоверения или иного документа, подтверждающего его право на выполнение работ по охране труда																													
1	Центр Оперативно-Профессионального Обучения «ЦОПО»	Охрана труда по общим вопросам	Ф.И.О.	С 08.09.2022 по 08.10.2022	дд.мм.гг	Протокол № 03-2022																													
3	Центр обеспечения безопасности и труда «ЦОБТ»	Применение СИЗ		С 08.09.2022 по 08.10.2022	дд.мм.гг	Протокол № 04-2022																													
4	Центр Оперативно-Профессионального Обучения «ЦОПО»	Охрана труда по общим вопросам		С 08.09.2022 по 08.10.2022	дд.мм.гг	Протокол № 03-2022																													

3	Центр обеспечения безопасности и труда «ЦОБТ»	Применение СИЗ	С 08.09.2022 по 08.10.2022	дд.мм.гг	Протокол № 04-2022
---	---	----------------	----------------------------	----------	-------	-------	--------------------

Ямандий Александр Юрьевич <i>(Ф.И.О. сотрудника, ответственного за охрану труда в организации)</i>	28.11.2022г <i>(Дата подписи)</i>
Ахметов Рустам Асхатович <i>(Ф.И.О. работодателя организации)</i>	28.11.2022г <i>(Дата подписи)</i>

МП *(печать организации)*

В организации минимум 2 человека ответственны за охрану труда

Рисунок 11 - пример формы отчетности ООО «Институт Технологий» с пояснениями

Как мы видим по Рисунок 11, форма отчетности организации о обучении ответственных лиц в учебных центрах Приложение Г даёт возможность на этапе оповещения государственной инспекции труда от работодателя о прохождении проверки (согласно разработанному регламенту срок подачи данной формы от работодателя в ГИТ не позднее 1 месяца до даты проведения проверки) определить как минимум два нарушения соблюдения законодательства РФ в сфере охраны труда, в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 2464. А именно отсутствие обученного ответственного лица за инструктаж и обучении работников организации вопросам первой помощи, а исходя из этого, следует следующее, что сотрудники организации допущены к работе без прохождения инструктажа, не обученными. Исходя из выше изложенного,

ГИТ на основании данного документа до проведения проверки будет осведомлен о возможном нарушении.

Для работодателя данная форма отчётности в первую очередь даёт возможность в целях профилактики обозначить и выявить недочёты, тем самым приведя в порядок данную документацию по ОТ до проведения проверки.

После подачи отчётности, при прохождении проверки документарной, ГИТ уже опираясь на форму отчётности и предоставленных документов об обучении от работодателя, может оперативно выявить нарушения, если они не были устранены своевременно.

Стоит напомнить, что документарная проверка проходит на территории ГИТ, но, при проверке на территории работодателя государственный инспектор имеет полное право запросить документы, подтверждающие наличие обучения в УЦ ответственное лицо. К примеру, есть ряд направлений областей обучения по ОТ, которые ответственное лицо обязан иметь при себе во время выполнения соответствующих работ, таких как удостоверения работ на высоте или допуск работ с электроприборами (электробезопасность).

Далее по методу, с применением регламента проверки организаций по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда в обучающих организациях, заполняется проверочный лист Приложение Г, он будет являться «титульным листом» для оформления проверки, там указывается: полное наименование организации и реквизиты, территориального ГИТ, проводящий проверку, номер проверки, основание, даты, место проведения, должности и фамилии.

(Наименование территориального органа, проводившей проверку)
ПРОТОКОЛ
№ 1 «28» декабря 2022 года
(номер проведения проверки) (дату проведения проверки)

ООО «Институт Технологий» +7 (499) 995-13-95 доб. 101 info@instteh-msk.ru
105082, г. Москва, переулок Балакиревский, д. 1А офис 12 ИНН КПП: 7701881977 / 770101001

(Полное наименование регистрируемой организацией)

... проводилась на основании плановой проверки, в ... ежегодным планом (ч. 3 ст. 9 Закона от 26 декабря 2008 г. № 294-...

Наименование обучающей организации по охране труда	Отметка наличия аккредитации обучающей организации, в которой проводилась проверка знаний, либо первичное	Полное наименование обучающей организации	Направление обучения по охране труда	Ф.И.О. ответственного сотрудника, ответственного за обучение по охране труда, должностное	Номер удостоверения или иного документа, подтверждающего обучение по охране труда, проверка	Отметка о подлинности и действительности документа, подтверждающего обучение по охране труда
--	---	---	--------------------------------------	---	---	--

15

№	Обучение	Статус	Наименование программы	Срок действия	Проверка	Протокол	Срок действия
1	Центр Оперативного Профессионального Обучения «ЦОПО»	действует	ООО «Институт Технологий»	Охрана труда по общим вопросам	Генеральный директор	Протокол № 01/12-2021	действует до 30.12.2021 НЕ ДЕЙСТВИТЕЛЬНЫЙ
2	Центр Оперативного Профессионального Обучения	действует	ООО «Институт Технологий»	Первая помощь	Генеральный директор	Протокол № 04-2022	действует до 08.10.2023
3	Центр обеспечения безопасности труда «ЦОБТ»	действует	ООО «Институт Технологий»	Первая помощь	Генеральный директор	Протокол № 03-2022	действует до 08.10.2023
4	Центр Оперативного Профессионального Обучения «ЦОПО»	действует	ООО «Институт Технологий»	Программа	Главный инженер проекта	Протокол № 04-2022	действует до 08.10.2023
3	Центр обеспечения безопасности труда «ЦОБТ»	действует	ООО «Институт Технологий»	Применение СИЗ	Главный инженер проекта	Протокол № 04-2022	действует до 08.10.2023

29.12.2022 года (Ф.И.О., должность сотрудника ГИТ) (подпись сотрудника ГИТ)

16

Рисунок 12 - пример протокола ООО «Институт Технологий» с пояснениями

На этапе составления протокола, ГИТ имеет возможность проконтролировать возможные нарушения и определить их степень. По Рисунку 12 можно твердо утверждать, что у сотрудника не полностью отсутствует обучение по первой помощи, а лишь относительно недавно закончилось срок действия. Следовательно, в предписании стоит уточнить, что сотрудника следует переобучить. К примеру, та же область ОТ оказания первой помощи согласно Постановлению Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 обучение в УЦ должно быть не реже 1 раза в 3 года.

Уже на основании двух документов по регламенту проверки организаций по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда в обучающих организациях государственный инспектор имеет право выписать предписания, где обязан будет указать нарушения. А также

выписать рекомендации по их исправлению. Что и было сделано в ходе практики, представлено на рисунке 13 ниже.

Возможные нарушения при применении регламента помимо отсутствия обучения:

- обучение проведено в неаккредитованном УЦ,
- фальсификация документов, подтверждающих обучение,
- истекшие сроки документа, подтверждающего обучение,
- обученный сотрудник, во время обучения уже не работает в

организации.

И иные нарушения, согласно регламенту проверки организаций по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда в обучающих организациях и законодательству РФ в сфере охраны труда.

Результаты, полученные при анализе преимуществ метода проведения проверки с применением регламента, представлены в таблице 2 с описанием.

Рисунок 13 наглядно показывает требующие цели, которые должны достигаться при проверке Государственным инспектором труда, и показывает соотношение проверок с применением действующих НЛА и проверки с применением разработанного регламента.

Предписание № 0-00000-00-ОБ/000/00/1

«29» декабря 2022 г.	105082, г Москва, пер. Балазиревский, д. 1А, офис/этаж 12/2
	Государственная инспекция труда

Кому Генеральному директору ООО «Институт Технологий» Ахметову Р.А.
 Обязываю устранить нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

№ № п/п	Перечень требований об устранении нарушений, отмеченных в акте проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	Срок выполнения (указываем дату выполнения)
1	Обучить главного инженера по проектам в УЦ, как ответственного за охрану труда в Обществе, охране труда в области первой помощи, согласно Постановлению Правительства РФ № 2464	
2	Генеральному директору пройти обучение в УЦ, охране труда в области первой помощи, согласно ст. 214 ТК РФ	До 22.03
3	В организации провести инструктаж по оказанию первой помощи согласно Постановлению Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464	До 22.05.2023

Выявленные нарушения при проведении проверки с применением регламента

О выполнении предписания сообщить по адресу:
 105082, г Москва, пер. Балазиревский, д. 1А, офис/этаж 12/2
 в срок до 20.01.2023

Подпись должностных лиц, составивших (выдавших) предписание:
 Заместитель начальника отдела - 29.12.2022
 Государственный инспектор труда 29.12.2022

Настоящее предписание получил
 Ахметов
 Р.А. Ахметов 20.01.2023

Рисунок 13- Пример предписания для ООО «Институт Технологий»

Таблица 2 - выявленные преимущества проверки с применением регламента

Наименование достигаемых целей,	Проверка на основании действующих НПА	Проверка с применением регламента
Удобство выявления нарушений	1	1
Удобство контроля исполнения ранее выписанных предписаний	1	1
Удобство проверки документации, подтверждающих обучение	0	1
Качество выявления нарушений	0	1
Качество контроля исполнения ранее выписанных нарушений	1	1
Количество действий сотрудников ГИТ (по меньшинству)	1	1
Достоверность информации	0	1
Профилактика	0	1
Эффективность проверки (по большинству)	1	1
Итого	5	10

Вторым этапом выведение результатов. Для начала была предоставлена форма отчетности обучения по охране труда ответственных лиц и

предписание, которое было составлено на основе исследования руководству Общества. Объяснены методы, принципы, а так же выявленные проблемы, а так же их решения.

В ходе знакомства руководства с регламентом проверки организаций по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда в обучающих организациях акцентировалось внимание на проблеме исследования, со стороны работодателя, а именно, констатировались основные выводы по исследованию выявлены нарушения на стадии создания формы отчетности организации, объяснено, что в связи с Постановлением Правительства РФ № 2464, не дожидаясь проверок, необходимо провести мероприятия по обучению ответственного сотрудника, а именно:

- сроки проведения мероприятия,
- выделение средств в бюджете,
- оформление договора с аккредитованным УЦ,
- оплата обучения,
- обучение;
- сдача экзамена, с последующей выдачей соответствующего документа,
- допускать сотрудника к работе без прохождения обучения и проверки знаний требований охраны труда на организацию - от 110 000 по 130 000 руб.;
- за допуск сотрудника к работе каждого необученного организация, обязана оплатить штраф по ст. 5.27.1 КоАП РФ от 110 тыс. до 130 тыс. руб.

Третьим этапом является практическое правило применения нового метода со стороны работодателя. А именно заполнение формы отчетности организаций по обучению ответственных лиц в УЦ, в целях профилактики контроля обучающихся ответственных лиц за охрану труда в Обществе.

И последним этапом выступает контроль за выполнением плана, которая должна осуществляться по приказу руководителя ответственным за охрану труда в Обществе.

3.2 Анализ и оценка эффективности применения риск-ориентированного подхода к организации федерального надзора в сфере труда

Результатом внедрения метода проверки, с использованием рекомендуемого регламента - совершенствование механизма надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, отвечающего требованиям риск-ориентированного подхода.

Метод, используемый при исследовании - это метод проверки обучения ответственных лиц по охране труда в УЦ, с использованием разработанного регламента проверки организаций по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда в обучающих организациях.

При разборе метода, с применением разработанного регламента, можно выделить несколько этапов, и на каждом этапе выделить результат:

– На первом этапе организация непосредственно проверки, которая регламентируется согласно Федеральному закону от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» и согласно графику проведения проверок Министерства труда, подымается полностью вся информация организации о проведении предыдущих проверок, выписанных предписаний.

– На втором этапе, когда работодатель ознакомлен о проверке, следует заполнение работодателем или ответственным сотрудником формы отчета о проведении обучения ответственных лиц за охрану труда в

организации, тем самым, до проведения проверки при обнаружении нарушений, работодателю выделяется время на устранение данного нарушения.

– Третий этап наступает на момент самой проверки, заполнения протокола об обучении ответственных сотрудников в УЦ, на котором государственный инспектор по охране труда уже используя полученную от работодателя форму отчета, оперативно может определить исправления нарушений, если таковые имелись.

– Последний этап четвертый, на основании результатов проверки государственным инспектором труда выписывается предписания, в которых прописываются выявленные нарушения, и даются рекомендации по их устранению.

Оценка основывается на установлении и измерении ключевых показателей эффективности и результативности деятельности каждого служащего (далее КПЭ). Из этого расчет оценки эффективности берем персональный КПЭ, так как рассматривается обобщенная методика, с применением к каждой проверке.

К персональным КПЭ для всех служащих относятся:

- показатель качества выполненных работ (далее КПЭ-качество);
- показатель соблюдения сроков выполнения работ (далее КПЭ-сроки);
- показатель дисциплины (далее КПЭ-дисциплина).

КПЭ-качество отражает оценку непосредственного руководителя качества выполнения каждым находящимся в его подчинении служащим персональных работ и задач в рамках исполнения возложенных на него должностных обязанностей, а также взаимодействия со служащими и иными лицами.

Из показателей нас интересует КПЭ-качество и КПЭ-сроки, при расчете которых, мы можем увидеть численные показатели эффективности методики, основываясь на действия сотрудников государственных органов,

так как именно методики в основном определяют эффективность действий работника. При оценке непосредственным руководителем качества выполнения служащим персональных работ и задач учитываются в том числе безошибочность, интенсивность, инициативность, творческий подход, исполнительность, оперативность и результативность. Стоит обобщить расчет и сразу представить сравнение, с целью наглядного примера эффективности предлагаемого метода.

Таблица 3 – Расчет КПЭ-качество для определения эффективности работ сотрудников надзорных органов, с применением методики, с использованием разработанного регламента и на основе НПА

Показатель	Баллы-1	Баллы-2	Комментарий
Безошибочность	5	8	<p>Так как оценивая данный показатель берется расчет среднего значения, учитывая риски и человеческий фактор, ставим среднее значение в двух случаях.</p> <p>Далее добавляем баллы с расчетом возможностей метода, с применением регламента, а именно 3 показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> – предварительного расчета и форма подачи (ГИТ предупреждается минимум за месяц о возможных нарушениях), тем самым минимизируется, – возможность исключить нарушение работодателем до начала проверки, – фиксация нарушений протоколом при проведении проверки по адресу работодателя.

Продолжение таблицы 3

Показатель	Баллы-1	Баллы-2	Комментарий
Инициативность	10	10	Так как данный показатель дается на основании соотношения времени и количества действий, то ставим одинаковое количество баллов
Исполнительность	10	10	Так как данный показатель дается на основании личных характеристик сотрудника, то ставим одинаковое количество баллов.
Оперативность	9	10	Главным показателем более оперативности является предсказуемость, по форме 1 регламента, она дается в полной мере.
Интенсивность	10	10	Так как данный показатель дается на основании личных характеристик сотрудника, то ставим одинаковое количество баллов.
Творческий подход	10	10	Так как данный показатель дается на основании личных характеристик сотрудника, то ставим одинаковое количество баллов.
Результативность	8	10	Два балла дается за исключение фальсификации документов по обучению и за предупредительные меры.
ИТОГО:	62	68	Переводя на значение коэффициента, мы видим разницу в 6 баллов. То есть КПЭ-качество выше с использованием разработанного регламента.

Для определения КПЭ-качества используем таблицу 3, в которой используем такие обозначения как:

- показатель — показатели эффективности действий сотрудников надзорных органов, в них входят безошибочность, инициативность, исполнительность, оперативность, интенсивность, творческий подход и результативность,
- порядковый номер,
- баллы-1 характеризуют величину эффективности при проведении проверки государственными органами на основе действующих НПА,
- баллы-2 характеризуют величину эффективности при проведении проверки государственными органами с применением регламента проверки организаций по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда,
- комментарии — есть описание логического построения расчета баллов (причина, следствие).

КПЭ-сроки предназначен для оценки своевременности выполнения каждым служащим персональных работ и задач в рамках исполнения возложенных на него должностных обязанностей в отчетном периоде:

$$\text{КПЭ сроки} = R_v / R_z \quad (1)$$

где R_v — количество своевременно выполненных служащим персональных работ и задач за отчетный период (работа (задача) считается своевременно выполненной при ее выполнении не позднее планового срока);

R_z — количество задач и работ, порученных для выполнения служащему в отчетном периоде.

При расчете КПЭ сроки для каждого служащего в зависимости от реальной оценки ежемесячного (ежеквартального) количества поручений и документов для исполнения в органе могут учитываться как все поручаемые служащему работы (задачи), так и только те работы (задачи), своевременное

исполнение которых имеет особую важность (по которым установлен контроль за своевременностью исполнения).

Количество задач и работ, порученных для выполнения служащему должны включать действия:

- сверить и сопоставить даты исполнения обучения,
- сверить реквизиты обеих сторон,
- проверить наличие печати обеих сторон,
- зафиксировать ответственные лица,
- проверить области обучения,
- сверить и сопоставить данные сотрудников, обучающихся в УЦ,
- зафиксировать данные обучающихся в УЦ,
- проверить дополнительные соглашения к данному договору.

В журналах проведения инструктажей:

- сверить формы журналов, с действующими формами НПА,
- сопоставить списки сотрудников в журнале со списком выдаваемым отделом кадров и штатного расписания,
- проверить ответственного сотрудника на наличие документа, подтверждающего его квалификацию и уровень
- сверить даты, подписи,
- сверить номера инструкций действующих, с номерами инструкций, прописанных в журналах.

В документах, подтверждающих обучение в УЦ:

- сверить наименование УЦ, реквизиты в данном документе с договором
- проверить наличие аккредитации действующей для УЦ, в реестре Министерства труда,
- сверить даты выдачи, с датами обучения,

- проверить в удостоверениях наличие фотографии фактического сотрудника,
- проверить протоколы проверки на действительность на сервисе проверки протоколов единого портала тестирования,
- проверить направление, профиль и переобучение сотрудника, указанного в документе обучения.

Количество своевременно выполненных служащим персональных работ и задач в ходе проверки должно составлять по факту проведения исследования полный перечень поставленных задач, следуя разработанному регламенту проверки организаций по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда в обучающих организациях, в количестве девятнадцати задач. Так как регламента на проведение проверки с применением действующих НПА нет, то точный расчет невозможен, что является еще одним доказательством эффективности разработанного регламента. Произведем расчет:

$$\text{КПЭ сроки} = P_v / P_z = 19/19 = 1 \quad (2)$$

Данный показатель 1 в расчете формулы 2, показывает полноценное количество своевременно выполненных служащим персональных работ.

Результаты:

- повышение эффективности проверок, как со стороны ГИТ, так и работодателя данный метод, прописанными предупредительными мерами, а именно написание формы отчетности организаций по обучению ответственных лиц, для ГИТ дает понять еще до проверки проблемы и нарушения в организации. Заполнение данной формы работодателем, или ответственным лицом за ОТ в Обществе, полностью раскрывает нарушения и дает время для исправления нарушений до проверки,

– исключение несоблюдения законодательства Российской Федерации в сфере охраны труда - а именно нарушения, связанные с обучением сотрудников, согласно Постановлению Правительства РФ № 2464,

– усовершенствование механизма надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, отвечающего требованиям риск-ориентированного подхода,

– оперативное выявление нарушений.

Наиболее распространенное нарушение, как правило независящее от работодателя и ГИТ это обучение сотрудников в учебных центрах, которые повторно по срокам не были аккредитованы, в данном случае это исключается до сроков проверки.

Доказана эффективность данного метода при помощи сравнения проверок на основе действующих НПА и на основе метода, с применением разработанного регламента проверки организаций по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда в обучающих организациях.

Стоит отметить, что проводимая проверка, с применением разработанного регламента дает возможность предупредить работодателя о возможных нарушениях, тем самым снижая риск не только экономических затрат, но и в первую очередь частично исключает риски микротравм, несчастных случаев и т.д.

Заключение

Подводя итог проведенному исследованию, стоит отметить, что цель, которой явилось исследование процедуры осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, достигнута.

В ходе научной исследовательской работы выполнены задачи:

- подобраны и изучены нормативные правовые документы, научные и практические исследования в области осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- выполнены теоретические и практические исследования в области осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- обработан и выполнен анализ полученных результатов исследования.

- разработан регламент организации и проведения надзорных (контрольных) мероприятий по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда,

- разработаны формы отчетных документов по результатам надзорных (контрольных) мероприятий,

- предложены меры для исключения нарушений в области обучения и проверки знаний требований охраны труда работников организаций.

При нарушении трудовых прав граждан вправе прибегнуть к их защите со стороны государства, поскольку данная процедура закреплена за работником как юридическая гарантия. То есть государство устанавливает определенные гарантии в отношении защиты трудовых прав каждого

гражданина, который имеет возможность обратиться с жалобой в государственную инспекцию труда. Тем не менее, далеко не все граждане пользуются таким своим правом. Отчасти это связано со страхом перед работодателем или с низкой информированностью работников в отношении реализации защиты своих трудовых прав.

Организация охраны труда на малых предприятиях отличается особенно низким уровнем. На большинстве малых предприятий отсутствуют службы и специалисты по охране труда, в некоторых случаях и ответственного лица нет, не проводится обучение ответственных сотрудников за охрану труда, с целью ошибочной экономии бюджета, фальсифицируются удостоверения, протоколы, допуска, проводится обучение не в аккредитованных учебных центрах, несвоевременно проводится обучение или не в полном объеме.

Следует более активно вовлекать самих работников в процесс обучения, ознакомления, тем самым повышая личную ответственность за свое здоровье. Немаловажное значение имеет информированность персонала организаций малого бизнеса в области соблюдения их трудовых прав.

В итоге, хочется отметить, что федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является эффективной мерой по защите трудовых прав граждан в случае их нарушений.

Необходимо прийти к равновесию между справедливостью и эффективностью деятельности госинспекторов посредством разведения прав государственных инспекторов и специалистов по охране труда, что увеличит правовую компетентность представителей органов государственного надзора и не допустит некорректного взаимодействия и вмешательства одной стороны в деятельность другой.

Говоря о мнении госинспекторов труда в отношении гибкости действующего законодательства о труде, стоит отметить, что по итогам

проведенного исследования результаты позволили выявить ряд проблемных вопросов в механизмах существующей системы трудового законодательства. В частности: важность коллективного договора; неоднозначность в понимании распределения ответственности в трудовых отношениях между государством, работодателями и работниками; существующее возложение полной ответственности на работодателя; гибкость трудового законодательства; приоритет применения норм ТК РФ.

На основании проведенных исследований и обобщении результатов по ним можно сделать выводы о том, что в ООО «Институт Технологий» имеются нарушения в области соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Система управления охраной труда и промышленной безопасностью в ООО «Институт технологий» имеет пробелы в порядке проведения инструктажей, проверок знаний по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструкция которого так же входит вводный инструктаж, так как отсутствует обученный сотрудник в этом направлении.

Данное замечания может повлечь за собой не только штрафы со стороны надзорных органов. Нарушения, выявленные в ходе проверки, имеют негативные перспективы развития и для работодателя, и для сотрудников предприятия. Плохая организация обучения безопасным методам и приемам работы, а также оказанию первой помощи пострадавшим на производстве. Работодателю подобные нарушения могут вылиться в приостановку деятельности и даже несение уголовной ответственности.

Нарушения, выявленные в ходе проверки государственной инспекцией труда ООО «Институт технологий», могут повлечь за собой цепочку последствий в виде увеличения уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Поэтому, анализируя результаты проверки на предмет соблюдения трудового законодательства ООО «Институт технологий» можно дать следующие рекомендации:

- необходимо обратить внимание на организационные моменты ведения журналов, переработки и разработки инструкций, проведение мероприятий, связанных с медицинскими осмотрами и психиатрическим освидетельствованием,

- обучить специалиста по охране труда или ответственного сотрудника в УЦ,

- пересмотреть бюджет, выделяемый на охрану труда;

- возможно, имеет смысл пересмотреть ответственного за охрану труда в организации.

- не допускать к работе не обученных работников,

- применить мероприятия по экономической эффективности затрачиваемых средств на охрану труда на предприятии.

Таким образом, в результате научной исследовательской работы:

- найдены и определены методы решения по теме диссертации,

- описаны методы исследования по теме диссертации,

- подобран научный и практический материал,

- выполнены теоретические, экспериментальные и практические исследования,

- обработаны полученные результаты исследований,

- обобщены результаты исследования технических и других объектов, технологий, выбора методов и средств достижения цели и задач диссертационного исследования.

Список используемых источников

1. Актуальные вопросы функционирования органов контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства . [Электронный ресурс] URL: <http://center-bereg.ru/n3325.html> (дата обращения: 21.01.2023).
2. Главное про информирование работников об их трудовых правах: формы и способы ознакомления // Охрана труда. Блог специалиста по охране труда. URL: <https://oxrana-truda.ru/informirovanie-rabotnikov-ob-ix-trudovyx-pravax?ysclid=ld796lfnhc954675201> (дата обращения 21.01.2023).
3. Данные об организации. Институт технологий. URL: <https://eko-insteh.ru/> (дата обращения: 08.05.2023).
4. Ефремова О.С. Охрана труда в организации в схемах и таблицах. Издательство Abuse, DMCA, 2015. С 43-71.
5. Жалоба на работодателя, о несоблюдении своих обязанностей в сфере охраны труда в организации. Дело № 21-КГ14-4. Верховный суд Москвы от 20.06.2014 . [Электронный ресурс]. URL: https://dogovor-urist.ru/%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0/%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%BE/21-%D0%BA%D0%B314-4/ (дата обращения: 21.01.2023).
6. Ковалев А, Е. Ковалева Охрана труда. // Справочник 2017. Издательство Феникс. С. 72-90.
7. Мажгенов С. Миссия выполнима. Охрана труда. // Сборник статей. Издательство Юстицинформ 2020. С. 21-28.
8. Методические рекомендации по проведению Федеральной службой по труду и занятости и ее территориальными органами анализа причин нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также подготовки соответствующих предложений по их совершенствованию. [Электронный ресурс]: Приказ

Роструда от 25.11.2011 №280 - URL:
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157885/fb64a09cfa5fa7680a0e93a0b06b4a9504e76204/ (дата обращения: 21.01.2023).

9. Нуртдинова А.Ф. Защита трудовых прав работников // Хозяйство и право. 2002. № 12.-С. 5.

10. Наталья Ключевская Риск-ориентированный подход: приоритет реформы госконтроля [Электронный ресурс]: URL: <https://www.garant.ru/article/1406579/> (дата обращения: 21.01.2023).

11. Новые подходы Роструда к оценке деятельности // Промышленная и экологическая безопасность. Охрана труда. 2018. № 8 (137). [Электронный ресурс]: URL: <https://prominf.ru/article/novye-podhody-rostruda-k-ocenke-deyatelnosti/>(дата обращения: 21.01.2023).

12. О перечне рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности. [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 14.10.2022 № 1830 (ред. от 07.03.2023) URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_429180/?ysclid=lhev29254c521723840 (дата обращения: 08.05.2023).

13. Орловский Ю. П. Комментарий к трудовому кодексу российской федерации Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации // Москва, Издательство КОНТРАКТ 2014. С 242-317.

14. О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда (вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда») [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 - URL:https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_405174/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/?ysclid=lhexolcrim774147270 (дата обращения: 08.05.2023).

15. О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года. Федеральный закон о безопасности и гигиене труда и производственной среде [Электронный ресурс]: URL:<https://docs.cntd.ru/document/901705567> (дата обращения: 08.05.2023).

16. О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 02.05.2006 N 59-ФЗ - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_59999/64ac25179c36f8061dd31ad0369783e528a0fb20/ (дата обращения: 08.05.2023).

17. Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда [Электронный ресурс]: Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 772н - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_401350/?ysclid=lhew35vget284144377 (дата обращения: 08.05.2023).

18. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/74d2e24a06634419ef600a54763e38e119875305/

19. О направлении информации по категориям гражданских дел, рассматриваемых судами общей юрисдикции в исковом порядке. [Электронный ресурс]: Письмо Верховного Суда РФ от 5 ноября 2015 г. N 7-ВС-7105/15 - URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71219272/#ixzz5iDpptLdz> (дата обращения: 21.01.2023).

20. О некоторых вопросах применения судами Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации. [Электронный ресурс]: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27.09.2016 №36 -

URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_205136/ (дата обращения: 27.06.2023).

21. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 №324 - URL: <https://base.garant.ru/12135990/?ysclid=155qjq8o9e767512800#friends> (дата обращения: 03.07.2022).

22. Об утверждении Типового положения о территориальном органе Федеральной службы по труду и занятости [Электронный ресурс]: Приказ Минтруда РФ от 26.05.2015 №318н - URL: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-mintruda-rossii-ot-26052015-p-318n/> (дата обращения: 21.01.2023).

23. Определение Верховного Суда РФ от 20.06.2014 № 21-КГ14-4. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.zakonrf.info/suddoc/09002e38a5a4aa7f058287e8c0b95967> (дата обращения: 21.01.2023).

24. О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля [Электронный ресурс] Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83079/6ac3d4a7df03c77bf14636dc1f98452104b1a1d5/ (дата обращения: 21.01.2023).

25. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда: учебник для вузов / Ю.П. Орловский [и др.]; ответственный редактор Ю.П. Орловский. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. - 506 с.

26. О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358750/556b722201da8f11

e548ae9e1da13097c9bc5190/ (дата обращения: 21.01.2023).

27. Об утверждении Перечня должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости и её территориальных органов, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях [Электронный ресурс]: Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 2 сентября 2015 г. № 238 - URL: <https://base.garant.ru/71205436/> (дата обращения: 21.01.2023).

28. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов в 2021 году [Электронный ресурс]. URL: <https://rostrud.gov.ru/upload/iblock/04e/godovoy-otchet-2021.pdf?ysclid=ld69nu5n9u401797648> (дата обращения: 21.01.2023).

29. Перечень нормативно-правовых актов, содержащих требования к субъектам подконтрольным Федеральной службе по труду и занятости. [Электронный ресурс]: URL: https://rostrud.gov.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-otrude/?CAT_ID=7866?CAT_ID=7866?CAT_ID=7866?CAT_ID=7866 (дата обращения: 27.06.2023).

30. Проверка трудовой инспекции: как проходит и что проверяют. НПА, регулирующие проверки трудовой инспекции. [Электронный ресурс]: URL: https://clubtk.ru/proverka-trudovoy-inspektsii-kak-prokhodit-i-cto-proveryayut?utm_source=tg&utm_medium=smm&utm_content=122534&utm_date=2022-06-16(дата обращения: 21.01.2023).

31. Создание современных и эффективных систем инспекции труда. Учебная программа Муц-Мот. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_541327.pdf (дата обращения: 21.01.2023).

32. Сапфинова А.А. Федеральная инспекция труда: орган по рассмотрению и разрешению трудовых споров или орган по урегулированию трудовых разногласий. // Трудовое право. 2008. № 2. URL: <http://www.top->

personal.ru/lawissue.html? 1527 (дата обращения: 21.01.2023).

33. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=442654/> (дата обращения: 08.05.2023).

34. Украинский О. В. Оценка КПЭ. // Журнал промышленная безопасность. 2018. № 8. С. 9-18.

35. Фролов А.В., Шевченко А.С. Управление техносферной безопасностью: Учебное пособие: Издательство SKI портал российской науки 2018. С 241-249.

36. Advancing cooperation on health technology assessment (HTA) and supporting the implementation of the new EU legal framework on HTA [Электронный ресурс]: URL: <https://www.eunethta.eu/> (дата обращения: 22.05.2023).

37. How to Become an Occupational Health and Safety Specialist [Электронный ресурс]: URL: <https://publichealth.tulane.edu/blog/occupational-health-and-safety-specialist/> (дата обращения: 21.01.2023).

38. Example Career: Occupational Health and Safety Specialists. Career Description. [Электронный ресурс]: URL: <https://www.wvu.edu/academics/careers/occupational-health-and-safety-specialists> (дата обращения: 21.05.2023).

39. For people coming from other countries [Электронный ресурс]. URL: <https://www.arbeitsagentur.de/en> (дата обращения: 21.01.2023).

40. Is it too hot to work? Ask Napo how to beat heat stress! [Электронный ресурс]: URL: <https://osha.europa.eu/en> (дата обращения: 21.01.2023).

41. Occupational Safety and Health Administration [Электронный ресурс]. URL: URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200071915> (дата обращения: 21.01.2023).(дата обращения: 21.01.2023)

Приложение А

Регламент проверки организаций по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда

1 Общие положения

1.1 Настоящий регламент устанавливает общие правила проведения проверки организаций по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда в обучающих организациях и содержит формы отчетности от организаций, которые проводят обучение по охране труда.

1.2 Регламент разрабатывается в соответствии с федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации (далее — Правительство), положением о соответствующем федеральном органе исполнительной власти.

Наряду с положениями, предусмотренными в Постановлениях Российской Федерации, федеральный орган исполнительной власти может включать в регламент иные положения по вопросам, не урегулированным указанными типовыми регламентами.

1.4 Федеральные органы исполнительной власти, руководство деятельностью которых осуществляет Министерство труда и социальной защиты, руководствуются настоящим регламентом, если федеральными законами или актами Президента Российской Федерации не установлены иные правила.

2 Назначение

2.1 Настоящий регламент определяет порядок проверки организаций по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда в организациях.

3 Область применения

3.1 Настоящий регламент применяется при:

Продолжение приложения А

- документарной или выездной проверки Государственной инспекции труда;

- отчетности работодателя по обучению сотрудников по охране труда.

3.2 Процессы, на которые распространяется регламент — является процедура проверки исполнения требований законодательства в области обучения по охране труда;

3.3 Ответственные сотрудники, которых работодатель обязан обучить охране труда в соответствии с Постановлением Российской Федерации №2464, являются субъектами регламентируемого процесса.

3.4 Требования и правила настоящего Регламента распространяются на все организации, индивидуальных предпринимателей, которые на основании статьи 219 Трудового Кодекса Российской Федерации, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

4 Нормативные ссылки

4.1 Настоящий документ разработан на основании:

- Первой и второй части Трудового Кодекса Российской Федерации (в действующей редакции на текущую дату),

- Конституции Российской Федерации (в действующей редакции на текущую дату),

- Приказа Минтруда 274н от 22.04.2021 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»,

- Приказа Минтруда № 37 от 31.01.2022 г «Об утверждении рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда»,

Продолжение приложения А

– Постановлении Правительства 2464 от 24.12.2021 г. «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда,

– Постановлении Правительства 2334 от 16.12.2021 г. «Об утверждении Правил аккредитации организаций, индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда, и требований к организациям и индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги в области охраны труда»,

– Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного Перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»,

– Приказа Минтруда России от 21 марта 2019 г. №77 «Об утверждении Методических рекомендаций по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда»,

– Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»,

– Приказа Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»,

– Приказа Минтруда России от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»,

Продолжение приложения А

– Приказ Минздрава России от 29.06.2000 № 229 «О профессиональной гигиенической подготовке и аттестации должностных лиц и работников организаций»,

– Федерального закона от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации».

4.2 В настоящем документе использованы ссылки на следующие документы:

– ГОСТ Р 2.105-2019 Национальный стандарт Российской Федерации. Единая система конструкторской документации. Общие требования к текстовым документам;

– ГОСТ Р 54521-2011 Национальный стандарт Российской Федерации. Статистические методы. Математические символы и знаки для применения в стандартах;

– ГОСТ 12.0.004-2015 Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения.;

– ГОСТ 12.0.005-2014 Система стандартов безопасности труда. Метрологическое обеспечение в области безопасности труда. Основные положения;

– ГОСТ 12.0.230-2007 Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования;

– ГОСТ 12.0.230.2-2015 Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда в организациях. Оценка соответствия. Требования;

–

Продолжение приложения А

– ГОСТ 12.0.230.3-2016 Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка результативности и эффективности.

5 Порядок утверждения, внесения изменений и дополнений

5.1 Настоящий Регламент, все изменения и дополнения к нему утверждаются и вводятся в действие Министерством труда Российской Федерации.

5.2 Проверяемые организации имеют право выступить с инициативой изменения, дополнения или отмены регламента.

6 Термины, определения и сокращения

Регламент - документ, содержащий обязательные правовые нормы и принятый органом власти.

Охрана труда – это система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников, в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, психофизиологические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства.

Безопасные условия труда – под безопасными условиями труда понимают такое состояние условия труда, при котором воздействие на рабочего опасных и вредных производственных факторов не превышает предельного допустимого значения.

Организация – предприятие, учреждение либо другое юридическое лицо независимо от форм собственности и подчиненности.

Работник — физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора (контракта).

Продолжение приложения А

Работодатель – организация (юридическое лицо), представляемая его руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях [18].

Аккредитация — официальное признание органом по аккредитации компетентности физического или юридического лица выполнять работы в определенной области оценки соответствия;

Безопасность:

- структура организации, которая исключает риск причинения вреда,
- обеспечение обстановки, при которой полностью исключается недопустимый риск.

Безопасные условия труда — условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

7 Сокращения

ППС – профессорско-преподавательский состав,

ГОСТ – государственный стандарт,

ССБТ – система стандартов безопасности труда,

НД – нормативный документ,

ТК — Трудовой Кодекс Российской Федерации,

ОТ – охрана труда,

ГИТ— государственная инспекция труда,

УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации,

ССБТ – система стандартов безопасности труда,

УЦ — учебный центр.

8 Описание требований, процессов, методов работы

Продолжение приложения А

8.1 Требования к организациям, на которых проводится проверка по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда разделяются по уровням риска, представленные на рисунке А.1.

Наименование риска	Показатель потенциального риска	Регулярность проведения плановых проверок
Высокий риск	От 1 и более	1 раз в 2 года
Значительный риск	От 0,99 до 0,75	1 раз в 3 года
Средний риск	От 0,74 до 0,5	1 раза в 4 – 5 лет
Умеренный риск	От 0,49 до 0,25	1 раз в 6 – 8 лет
Низкий риск	Менее 0,24	Не проводятся

Рисунок А.1- Категории риска и регулярность проверок ГИТ

8.2 Требования к организациям, проводящим обучение по охране труда в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 16.12.2021 № 2334 «Об утверждении Правил аккредитации организаций, индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда, и требований к организациям и индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги в области охраны труда».

8.3 Требования к сотруднику Государственной Инспекции по труду, проводящему проверку по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда:

Продолжение приложения А

На должность инспектора по охране труда и технике безопасности назначается лицо, имеющее высшее техническое образование, специальную подготовку и последующую аттестацию на соответствие должности инспектора по охране труда и стаж работы на инженерных должностях не менее 3 лет.

8.4 Государственный инспектор труда обязан проверить:

В договоре организации с УЦ:

- сверить и сопоставить даты исполнения обучения,
- сверить реквизиты обеих сторон,
- проверить наличие печати обеих сторон,
- зафиксировать ответственных лиц,
- проверить области обучения,
- сверить и сопоставить данные сотрудников, обучающихся в УЦ,
- зафиксировать данные обучающихся в УЦ,
- проверить дополнительные соглашения к данному договору.

В журналах проведения инструктажей:

- сверить формы журналов, с действующими формами НПА,
- сопоставить списки сотрудников в журнале со списком выдаваемым отделом кадров и штатного расписания,
- проверить ответственного сотрудника на наличие документа, подтверждающего его квалификацию и уровень
- сверить даты, подписи,
-

Продолжение приложения А

- сверить номера инструкций действующих, с номерами инструкций, прописанных в журналах.

В документах, подтверждающих обучение в УЦ:

- сверить наименование УЦ, реквизиты в данном документе с договором,

- проверить наличие аккредитации действующей для УЦ, в реестре Министерства труда,

- сверить даты выдачи, с датами обучения,

- проверить в удостоверениях наличие фотографии фактического сотрудника,

- проверить протоколы проверки на действительность на сервисе проверки протоколов единого портала тестирования,

- проверить направление, профиль и переобучение сотрудника, указанного в документе обучения.

- При проверке государственный инспектор обязан:

- объяснять работодателю или ответственному сотруднику ход проверки,

- соблюдать законодательство РФ, права и законные интересы контролируемых лиц,

- своевременно и в полной мере осуществлять предоставленные полномочия по предупреждению, выявлению и пресечению нарушений обязательных требований, принимать меры по обеспечению исполнения решений контрольных (надзорных) органов вплоть до подготовки

Продолжение приложения А

- предложений об обращении в суд с требованием о принудительном исполнении предписания, если такая мера предусмотрена законодательством,

- проводить контрольные (надзорные) мероприятия и совершать действия на законном основании и в соответствии с их назначением только во время исполнения служебных обязанностей и при наличии соответствующей информации в Едином реестре контрольных (надзорных) мероприятий, а в случае взаимодействия с контролируемыми лицами – проводить такие мероприятия и совершать действия только

- прибегнуть к предъявлению служебного удостоверения, иных документов, предусмотренных федеральными законами,

- не допускать при проведении контрольных (надзорных) мероприятий проявление неуважения в отношении богослужений, других религиозных обрядов и церемоний, не препятствовать их проведению, а также не нарушать внутренние установления религиозных организаций,

- не препятствовать присутствию контролируемых лиц, их представителей, а с согласия контролируемых лиц/их представителей присутствию Уполномоченного при Президенте РФ по защите прав предпринимателей или его общественных представителей, уполномоченного по защите прав предпринимателей в регионе при проведении контрольных (надзорных) мероприятий (кроме тех, при проведении которых не требуется взаимодействие инспекторов с контролируемыми лицами) и в случаях, предусмотренных Законом № 248-ФЗ, давать консультации,

- предоставлять контролируемым лицам, их представителям, присутствующим при проведении контрольных (надзорных) мероприятий,

Продолжение приложения А

– информацию и документы по предмету контроля (надзора), в т. ч. сведения о согласовании его проведения прокуратурой (если такое согласование предусмотрено Законом № 248-ФЗ),

– знакомить контролируемых лиц, их представителей с результатами контрольных (надзорных) мероприятий и действий по предмету такого мероприятия,

– знакомить контролируемых лиц, их представителей с информацией и/или документами, полученными в рамках межведомственного информационного взаимодействия по предмету контрольного (надзорного) мероприятия,

– при определении мер, принимаемых по фактам выявленных нарушений, учитывать их соответствие тяжести нарушений, их потенциальной опасности для охраняемых законом ценностей, а также не допускать необоснованного ограничения прав и законных интересов контролируемых лиц, неправомерного вреда (ущерба) их имуществу,

– доказывать обоснованность своих действий при их обжаловании,

– соблюдать установленные законом сроки проведения контрольных (надзорных) мероприятий и совершения действий,

– не требовать документы и иные сведения, представление которых не предусмотрено законом либо которые есть в распоряжении государственных органов и органов местного самоуправления.

8.5 Осуществляется контроль за ненарушением в Обществе действующей нормативной документации, с целью сохранения здоровья и

Продолжение приложения А

работоспособности сотрудников. Реализуется исполнение мероприятий, цель которых усовершенствование безопасных условий труда.

8.6 Цель процесса — снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, обеспечение роста компетенции работников в сфере охраны труда в рамках их профессиональных и общественных обязанностей, исключение фикции в документах, подтверждающих обучение по охране труда.

8.7 По общему правилу оформляется акт проверки, составляется в двух экземплярах сразу после окончания проверки (ч. 1 и 4 ст. 16 Закона от 26 декабря 2008 г. № 294), в котором указывается:

- дата, время и место составления акта,
- наименование территориальной трудовой инспекции, сотрудники которой проводили проверку,
- дату и номер распоряжения (приказа) руководителя трудовой инспекции (его заместителя) о проведении проверки,
- фамилию, имя, отчество и должность трудового инспектора, проводившего проверку,
- наименование проверяемой организации (индивидуального предпринимателя),
- дату, время, продолжительность и место проведения проверки,
- сведения о результатах проверки, о выявленных нарушениях, об их характере и о лицах, допустивших указанные нарушения,
- сведения об ознакомлении либо об отказе в ознакомлении с актом представителя проверяемой организации (индивидуального предпринимателя),

Продолжение приложения А

- сведения о внесении записи о проведении проверки в журнал учета проверок либо о невозможности внесения такой записи в связи с отсутствием журнала проверок,

- подпись трудового инспектора, проводившего проверку.

8.8 Если в ходе проверки трудовой инспектор выявил нарушение трудового законодательства, то помимо акта он:

- составляет предписание с указанием сроков устранения выявленных нарушений,
- оформляет протокол об административном правонарушении в рамках имеющихся полномочий.

8.8.1 Возможные выявляемые нарушения: все нарушения, относящиеся Постановления Правительства РФ №2464, а так же согласно УК РФ Статьи 327. подделка, изготовление или оборот поддельных документов, государственных наград, штампов, печатей или бланков, таких к примеру как, удостоверений о прохождении обучения, подписей сотрудников и др.

8.9 Утвержденный руководителем органа государственного контроля (надзора) или органа муниципального контроля ежегодный план проведения плановых проверок доводится до сведения заинтересованных лиц посредством его размещения на официальном сайте органа государственного контроля (надзора) или органа муниципального контроля в сети «Интернет» либо иным доступным способом. Порядок подготовки ежегодного плана проведения плановых проверок, его представления в органы прокуратуры и согласования, а также типовая форма ежегодного плана проведения плановых проверок устанавливается Правительством Российской Федерации (ч. 6 п.3 введена Федеральным законом от 27.12.2009 № 365).

Продолжение приложения А

8.10 Создается распоряжение или приказ руководителя, заместителя руководителя органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля о начале проведения плановой проверки заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении и (или) посредством электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью и направленного по адресу электронной почты юридического лица, индивидуального предпринимателя, если такой адрес содержится соответственно в едином государственном реестре юридических лиц, едином государственном реестре индивидуальных предпринимателей либо ранее был представлен юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем в орган государственного контроля (надзора), орган муниципального контроля, или иным доступным способом.

8.11 В ходе проверки заполняется протокол инспектором, в соответствии с приложением 1.

8.11.1 В протоколе проверки организаций по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда должна быть информация:

- наименование территориального органа, проводящая проверку,
- номер, дата проверки,
- наименование и реквизиты организации, на которой проводится проверка,
- наименование и реквизиты организации, в которой проводилось обучение,
- основание проводимой проверки,
- отметка наличия аккредитации организации, в которой проводилась,
- проверка знаний, либо первичное обучение,
- направление области обучения охраны труда,

Продолжение приложения А

- Ф.И.О. ответственного сотрудника, прошедшего обучение по охране труда,
- номер удостоверения или иного документа утверждающего прохождение проверки,
- отметка о подлинности и действительности документа подтверждающего обучения охраны труда,
- дата, должность, подпись сотрудника, проводившего проверку.

8.12 Обязанность использования проверочных листов (списков контрольных вопросов) может быть предусмотрена при проведении плановых проверок всех или отдельных юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, обусловлена типом (отдельными характеристиками) используемых ими производственных объектов, а в случае осуществления видов государственного контроля (надзора), определяемых в соответствии с частями 1 и 2 статьи 8.1 настоящего Федерального закона, также отнесением деятельности юридического лица, индивидуального предпринимателя и (или) используемых ими производственных объектов к определенной категории риска, определенному классу (категории) опасности (часть 11.2 введена Федеральным законом от 03.07.2016 № 277). Форма проверочного листа представлена в приложении Г.

8.13 Проверка должна проходить в срок не более 20 дней рабочих дней, согласно Федеральному закону от 26.12.2008 № 294 в редакции от

04.11.2022 «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

8.14 В отношении одного субъекта малого предпринимательства общий срок проведения плановых выездных проверок не может превышать

Продолжение приложения А

пятьдесят часов для малого предприятия и пятнадцать часов для микропредприятия в год.

8.15 В случае необходимости при проведении проверки, получения документов и (или) информации в рамках межведомственного информационного взаимодействия проведение проверки может быть приостановлено руководителем (заместителем руководителя) органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля на срок, необходимый для осуществления межведомственного информационного взаимодействия, но не более чем на десять рабочих дней. Повторное приостановление проведения проверки не допускается (часть 2.1 введена Федеральным законом от 03.11.2015 № 306).

8.16 Уполномоченный государственный инспектор по охране труда, принимающий от работодателя и обучающих организаций информацию о проведении обучения сотрудников организации по охране труда, вправе провести проверку подлинности документа, подтверждающего обучение, его сроки, изучить договор с обучающей организацией, проверить аккредитована ли она.

8.17 Проверка проводится при плановой проверке ГИТ, внеплановой, профилактического визита, а так в случае выявления нарушений.

8.18 Работодатель имеет право подать сведения о прохождении обучения по охране труда своих сотрудников в ГИТ, не позднее 20 рабочих дней до даты плановой проверки по форме, указанной в Приложении Б.

8.19 Работодатель обязан предоставить при проверке государственному инспектору труда следующие документы:

- индивидуальные инструкции по охране труда,
- договора с обучающими организациями,
- инструкции по действиям сотрудников при выполнении конкретных опасных работ (при необходимости),
- журналы регистрации инструктажей.

Приложение Б

Протокол проведения проверки по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда в организациях

(Наименование территориального органа, проводящий проверку)

ПРОТОКОЛ

№ _____
(номер проведения проверки)

« » _____ 20 ____ года
(дата проведения проверки)

(Полное наименование, реквизиты проверяемой организации)

Проверка № _____ проводилась на основании ... (далее написать основание проводимой проверки)

№ п/п	Полное наименование обучающей организации по охране труда	Отметка наличия аккредитации организации, в которой проводилась проверка знаний, либо первичное обучение	Полное наименование предприятия или ИП, сотрудники которых проходят обучение по охране труда	Направление области обучения охраны труда	Ф.И.О. ответственного сотрудника, прошедшего обучение по охране труда	Номер удостоверения или иного документа утверждающего прохождения проверки	Отметка о подлинности и действительности документа подтверждающего обучения охраны труда
1							
...							

Дата, должность, подпись сотрудника, проводившего проверку

Рисунок Б.1 - Протокол проведения проверки по соблюдению требований к порядку обучения по охране труда в организациях

Приложение В

Форма 1 отчетности от организации об обучении сотрудников по охране труда

(Наименование, адрес, реквизиты, организации)

№ п/п	Полное наименование обучающей организации по охране труда, реквизиты	Направление области обучения охраны труда	Ф.И.О. ответственного сотрудника, прошедшего обучение по охране труда	Дата и место прохождения обучения	Дата рождения сотрудника, прошедшего обучение по охране труда	Должность, стаж работы в данной должности	СНИЛС сотрудника, прошедшего обучение по охране труда	Номер удостоверения или иного документа утверждающего прохождения проверки
1								
...								

(Ф.И.О. сотрудника, ответственного за охрану труда в организации)

(Дата, подпись)

(Ф.И.О. работодателя организации)

(Дата, подпись)

МП (печать организации)

Рисунок В.1 - Форма 1 отчетности от организации об обучении сотрудников по охране труда

Приложение Г

Проверочный лист для реализации федерального государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Наименование вида контроля	Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
Вид контрольного мероприятия	
Дата заполнения проверочного листа	
Объект государственного контроля, в отношении которого проводится контрольное мероприятие	

Рисунок Г.1 - Проверочный лист для реализации федерального государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Продолжение приложения Г

Наименование вида контроля	Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
Фамилия, имя и отчество (при наличии) гражданина или индивидуального предпринимателя, его идентификационный номер налогоплательщика и (или) основной государственный регистрационный номер индивидуального предпринимателя, адрес регистрации гражданина или индивидуального предпринимателя, наименование юридического лица, его идентификационный номер налогоплательщика и основной государственный регистрационный номер, адрес юридического лица, являющихся контролируруемыми лицами	
Место проведения контрольного мероприятия с заполнением проверочного листа	
Реквизиты решения контрольного (надзорного) органа о проведении контрольного (надзорного) мероприятия, подписанного уполномоченным должностным лицом контрольного (надзорного) органа	Решение №__ от __
Наименование контрольного (надзорного) органа	
Учетный номер контрольного (надзорного) мероприятия	№__ от __
Должности, фамилии и инициалы должностных лиц контрольного (надзорного) органа, проводящих контрольное (надзорное) мероприятие и заполняющих проверочный лист, в том числе руководителя группы инспекторов (при наличии)	

Рисунок Г.2 - Проверочный лист для реализации федерального государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (продолжение)