

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 труда

(направленность (профиль) / специализация)

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Исследование результатов проведения федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения специальной оценки условий труда

Обучающийся

Е.В.Аношкина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный  
руководитель

к.т.н., доцент, Краснов А.В.

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

Консультант

к.э.н., доцент, Фрезе Т.Ю.

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

Тольятти 2024

## Содержание

Введение.....	3
Перечень сокращений.....	12
1 Государственное регулирование специальной оценки условий труда на современном этапе развития Российской Федерации.....	13
1.1 Правовые аспекты проведения специальной оценки условий труда в Российской Федерации.....	13
1.2 Управленческие аспекты проведения специальной оценки условий труда в Российской Федерации.....	23
2 Практические вопросы осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения специальной оценки условий труда.....	34
2.1 Исследование действующих процедур осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства по охране труда.....	34
2.2 Анализ проблемных вопросов при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения специальной оценки условий труда.....	47
3 Повышение эффективности федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства по охране труда.....	59
3.1 Разработка практических решений по повышению эффективности осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения специальной оценки условий труда.....	59
3.2 Анализ и оценка эффективности предлагаемых практических решений....	73
Заключение.....	85
Список используемых источников.....	88
Приложение А Техническое задание.....	96

## Введение

Актуальность и научная значимость настоящего исследования. Охрана и безопасность труда и здоровья – вопросы, входящие в число приоритетов государственной политики. В условиях современных вызовов и угроз особую актуальность приобретает сохранение здоровья работников.

Обязанность по обеспечению работодателем безопасных условий труда закреплена Трудовым кодексом РФ [37]. Согласно основному закону Российской Федерации, каждый гражданин имеет право на занятость, при соблюдении необходимых гигиенических и безопасных требований на рабочем месте[14]. Обязанности работодателя включают обеспечение соответствующих условий для работы, что не только является важным аспектом деятельности компании, но так же способствует увеличению эффективности и продуктивности сотрудников, а так же сохранению их здоровья. Кроме того, работодатели, ориентированные на соблюдение требований охраны труда являются более привлекательными для молодых специалистов на рынке труда.

Согласно сведениям Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) по результатам 2022 года зафиксировано 4639 несчастных случаев на производстве, имеющих тяжелые последствия для пострадавших. 991 из этих происшествий закончились смертельным исходом, 298 имели групповой характер. При этом в соответствии с информацией, опубликованной Федерацией независимых профсоюзов данные цифры занижены. По отчетам данной организации количество несчастных случаев на производстве в Российских компаниях по итогам 2022 года составило 5563, из которых доля групповых несчастных случаев составляет 381. В 2022 году общее количество тяжелых несчастных случаев в Российских компаниях, согласно данным Роструда, возросло на 2% по сравнению с предыдущим годом.

Анализируя данные производственного травматизма на территории Саратовской области, опубликованные межведомственной комиссией по охране труда при Правительстве Саратовской области, можно сделать вывод о

том, что уровень производственного травматизма в Саратовской области в 2021 году, по сравнению с 2020г., увеличился на 14% (с 0,7 пострадавших на 1000 работающих в 2020 г. до 0,8 в 2021 г.).

На территории Саратовской области удельный вес работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по статистике, в 2021 г. составил 28,9% (в 2020 г. – 28,0%). Согласно этому показателю, Саратовская область постоянно занимает высокие места в рейтинге регионов Приволжского федерального округа (второе место после Пензенской области).

Согласно аналитическому докладу межведомственной комиссии по охране труда при Правительстве Саратовской области «на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в Саратовской области трудятся 52,3 тыс. чел., осуществляющих деятельность в сельском, лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве, добыче полезных ископаемых, обрабатывающих производствах, обеспечении электрической энергией, газом и паром, кондиционировании воздуха, водоснабжении, водоотведении, организации сбора и утилизации отходов, деятельности по ликвидации загрязнений, строительстве, транспортировке и хранении, деятельность в области информации и связи» [4].

Вступившая в силу в 2022 г. редакция раздела X «Охрана труда» ТК РФ [37] предусматривает внедрение управления профессиональными рисками; повышение уровня защиты прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда; изменение подхода в реализации мер безопасности. Изменения в области охраны труда были исследованы в работе Баранова Ю.В., отмечен «переход от списочного порядка предоставления СИЗ в зависимости от выявленных на рабочем месте вредных и опасных производственных факторов» [5].

В соответствии со статьей 214 ТК РФ «работодатель обязан проводить специальную оценку условий труда» [37].

Важнейшим направлением деятельности по улучшению условий труда работающих является проведение СОУТ как одной из ключевых процедур,

направленных на целенаправленную разработку мероприятий по улучшению условий труда, правильное назначение и предоставление гарантий и компенсаций работникам.

Определение термина «Государственный надзор» закреплено в статье 1 Федерального закона от 31.07.2020г. № 248-ФЗ [39] на основании которого государственный контроль (надзор) характеризуется как деятельность контрольных (надзорных) органов, направленная на предупреждение, выявление и пресечение нарушений обязательных требований, осуществляемая в пределах полномочий указанных органов посредством профилактики нарушений обязательных требований, оценки соблюдения гражданами и организациями обязательных требований, выявления их нарушений, принятия предусмотренных законодательством Российской Федерации мер по пресечению выявленных нарушений обязательных требований, устранению их последствий и (или) восстановлению правового положения, существовавшего до возникновения таких нарушений.

Для реализации политики снижения уровня административного давления Постановлением Правительства РФ №336 от 10.03.2022г. [21] установлены особенности организации и осуществления государственного контроля (надзора).

Работа Государственной инспекции труда как территориального органа Роструда по осуществлению государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения специальной оценки условий труда осуществляется в двух направлениях: проведение контрольных (надзорных) и профилактических мероприятий. Основным источником сведений о допущенных работодателями нарушений, в том числе и в области проведения специальной оценки условий труда, является поступление в надзорных орган жалобы (обращения) гражданина. Однако доля обращений, в которых работники так или иначе сообщают о подобных нарушениях не превышает 5% от общего числа обращений. Низкая заинтересованность работников в соблюдении прав в

данной области не позволяет Гострудинспекции в полной мере осуществлять надзор по данному направлению.

Перечень индикаторов риска расширен Рострудом с 1 августа 2023 года. Одним из новых рисков стало отсутствие во ФГИС СОУТ информации о результатах проведения специальной оценки условий труда в течение более 12 месяцев у работодателей, численность работников которых свыше 50 человек, либо истечение пяти лет с момента проведения СОУТ на рабочих местах с вредными или опасными условиями труда. Это нововведение подчеркивает обеспокоенность законодателя касательно соблюдения требований в области специальной оценки условий труда. Введение таких требований связано с тем, что отсутствие актуальной информации о вредных и опасных производственных факторах существенно повышает риски для здоровья работников. В условиях быстро меняющихся производственных процессов и технологий регулярная специальная оценка условий труда позволяет своевременно выявлять и устранять негативные факторы, обеспечивая безопасность трудовой деятельности. Внедрение таких мер является частью комплексного подхода к обеспечению безопасных условий труда. Соответствующие изменения в законодательстве и их строгий контроль со стороны органов надзора играют значимую роль в формировании культуры безопасности на производственных предприятиях. Автоматизация процессов учета и анализа данных о состоянии рабочих мест способствует оперативному выявлению проблем и их своевременному устранению, что является залогом снижения производственных рисков и повышения благополучия работников.

Индикаторы риска являются инновационным средством для защиты прав работников, которое должно помочь инспектору труда действовать превентивно, выявлять нарушения и восстанавливать трудовые права, не дожидаясь обращений работников.

Срабатывание индикатора риска является одним из новых оснований для проведения внепланового контрольного (надзорного) мероприятия. Ситуация,

при которой отсутствуют разработанные алгоритмы и методические рекомендации для выявления работодателей, не проводящих специальную оценку условий труда, создает значительные пробелы в системе обеспечения безопасности на рабочем месте. Для эффективного мониторинга и предотвращения рисков важно иметь четкие механизмы, позволяющие выявлять такие случаи и принимать своевременные меры. Необходимо так же разработать методические рекомендации, которые помогут инспекторам труда и другим ответственным лицам систематически выявлять и документировать факты непроведения СОУТ.

Эта ситуация так же порождает множество вопросов среди работодателей и специалистов в области охраны труда. Без четких алгоритмов и методических рекомендаций процесс выявления работодателей, не соблюдающих требования по проведению специальной оценки условий труда остается неэффективным.

Для решения данной проблемы необходимо разработать алгоритм работы, позволяющий предотвращать нарушения в данной сфере.

В соответствии с этими положениями определяется актуальность и значимость диссертационного исследования.

Объект исследования – правоотношения в сфере охраны труда, возникающие в процессе осуществления надзора и контроля за соблюдением законодательства по охране труда в области организации проведения специальной оценки условий труда.

Предметом исследования выступает правовое регулирование надзора и контроля за охраной труда и соблюдением требований трудового законодательства.

Цель работы – повышение качества государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения специальной оценки условий труда при условии разработки практических решений, а так же методических рекомендаций.

Государственный надзор является ключевым аспектом обеспечения безопасных условий труда на рабочих местах. Для достижения этой цели

необходимо создать систематизированный подход, который объединил бы научные достижения и практический опыт. Основное внимание должно быть уделано разработке четких и однозначных методических указаний, которые помогут инспекторам труда эффективно выявлять и устранять нарушения.

Гипотеза исследования состоит в том, что совершенствование надзора за исполнением трудового законодательства в данной сфере будет обеспечено за счет внедрения механизма по осуществлению риск-ориентированного подхода для организации контрольных (надзорных) мероприятий в отношении работодателей, имеющих численность работников свыше 50 человек, а так же применения данного метода для осуществления профилактических мероприятий у работодателей, являющихся субъектом малого предпринимательства, цифровизации и автоматизации процесса выявления работодателей, в отношении которых в надзорном органе отсутствуют сведения о проведении специальной оценки условий труда.

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

- 1) изучить правовые аспекты проведения специальной оценки условий труда в РФ;
- 2) уточнить управленческие аспекты проведения специальной оценки условий труда в РФ;
- 3) проанализировать существующие процедуры федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения специальной оценки условий труда
- 4) выявить проблемные вопросы при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения специальной оценки условий труда;
- 5) разработать практические решения по повышению эффективности осуществления федерального государственного контроля (надзора) за



соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения специальной оценки условий труда;

б) провести анализ и оценить эффективность предлагаемых практических решений.

Теоретические основы данного исследования опираются на работы российских ученых, публикации в периодических изданиях и другие печатные материалы, а так же ресурсы, предоставленные правовыми системами, такими как КонсультантПлюс.

Методологическая основа исследования. Исследование опирается на совокупность общенаучных и специализированных методов познания, таких как материалистическая диалектика, системный подход, сравнительно-правовой метод, историко-юридический подход, формально-юридическая методология, структурно-функциональный анализ, а так же статистические методы и другие. Кроме того, в правоведении применяются специальные методы, включая толкование правовых норм, сравнительный анализ, использование аналогии в праве и законе.

Нормативную основу исследования составили Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы РФ, подзаконные акты, нормативные акты РФ, определяющие особенности организации и проведения контрольных (надзорных), а так же профилактических мероприятий в области организации и проведения специальной оценки условий труда.

Научная новизна исследования заключается в разработке нового подхода в осуществлении федерального государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения специальной оценки условий труда в условиях действующего моратория на проведение проверок, разработке методического инструментария по организации и проведению надзорных (контрольных) и профилактических мероприятий по соблюдению требований трудового законодательства в области организации и проведения специальной оценки условий труда.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что те

выводы и предложения, которые сформулированы в настоящей диссертации, позволят расширить круг знаний и представлений о механизме осуществления государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения специальной оценки условий труда, а также позволят не допустить нарушений трудовых прав граждан на безопасные условия труда. Эти аспекты особенно важны в контексте современной промышленной среды, где постоянно появляются новые технологические процессы и увеличивается сложность трудовых задач.

Практическое значение результатов исследований.

- разработан алгоритм работы по выявлению индикаторов риска в области проведения специальной оценки условий труда;

- разработан алгоритм работы по выявлению работодателей, являющихся субъектами малого предпринимательства, которые не провели СОУТ на своих рабочих местах, с целью проведения профилактических мероприятий;

- предложены изменения в программу АСУ КНД для автоматизации разработанных алгоритмов.

Предложения и рекомендации, сформулированные в рамках настоящей диссертации, могут использоваться:

- в законопроектной работе, связанной с подготовкой правовых актов, регулирующих порядок осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения специальной оценки условий труда, а также при внесении изменений и дополнений в действующее законодательство;

- в деятельности преподавателей, при подготовке учебно-методических материалов;

- в практической деятельности государственных инспекторов труда при организации и проведении контрольных (надзорных) и профилактических мероприятий.

На защиту выносятся:

- методические рекомендации по работе с индикаторами риска нарушения обязательных требований в части отсутствия во ФГИС СОУТ информации о результатах проведения специальной оценки условий труда;

- методические рекомендации по организации и проведению профилактических визитов по вопросам проведения специальной оценки условий труда;

- предложения по внесению изменений в программу автоматизированной системы управления контрольно-надзорной деятельностью.

Структура магистерской диссертации: работа включает в себя введение, три главы, заключение, а так же содержит пять рисунков, две таблицы, список использованных источников, 1 приложение. Основной текст работы изложен на 102страницах.

## Перечень сокращений

РФ – Российская Федерация,

Роструд – Федеральная служба по труду и занятости,

СИЗ – средства индивидуальной защиты,

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации,

СОУТ – специальная оценка условий труда,

КоАП – Кодекс об административных правонарушениях,

СФР – Социальный фонд России,

ФГИС СОУТ – федеральная государственная информационная система учета результатов проведения СОУТ,

АСУ КНД – автоматизированная система управления контрольно-надзорной деятельностью,

ООО – общество с ограниченной ответственностью,

ЕРКНМ – единый реестр контрольных (надзорных) мероприятий,

ФНС, УФНС – федеральная налоговая служба,

КПЭ – ключевой показатель эффективности.

# **1 Государственное регулирование специальной оценки условий труда на современном этапе развития Российской Федерации**

## **1.1 Правовые аспекты проведения специальной оценки условий труда в Российской Федерации**

По мнению Ивакиной Е.Г. «специальная оценка условий труда - это целый комплекс регламентированных мероприятий, которые реализовываются для выявления и ликвидации опасных и вредных производственных факторов, которые могут оказать негативное влияние на здоровье каждого работника. Специальная оценка условий труда необходима, что бы выявить малейшие санитарные либо технологические нарушения, определить, все ли работники обеспечены мерами защиты» [7].

Основными документами, определяющими процедуру проведения специальной оценки условий труда, являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации [37],
- Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» [41].

В рамках Трудового кодекса РФ определено, что установление и совершенствование порядка проведения специальной оценки условий труда и экспертизы качества специальной оценки условий труда отнесены к основным направлениям государственной политики в области охраны труда, закреплены некоторые особенности регулирования труда работников в сфере проведения специальной оценки условий труда [37].

Изменения в ТК РФ, вступившие в силу с 1 марта 2022 года, значительно изменили подход к охране труда в Российском законодательстве. В основе новшеств лежит концепция перехода от реагирования на нарушения к их предупреждению, что отражает глобальные тенденции в области безопасности труда.

Система управления профессиональными рисками, на которую сделан акцент, предусматривает выявление, оценку и минимизацию потенциально

опасных угроз для работников еще до того, как они приведут к несчастным случаям или профессиональным заболеваниям.

Такие изменения направлены на улучшение условий труда и снижение уровня профессиональных рисков. Однако их успешное внедрение требует активного участия всех сторон: как работников, так и работодателей.

В соответствии со ст. 214 ТК РФ «работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда» [37]. При этом указанная статья, фактически закрепляя лишь обязанность работодателя по проведению специальной оценки условий труда, является отсылочной к Федеральному закону № 426-ФЗ от 28.12.2013 года «О специальной оценке условий труда» [41], которым и регламентированы права, обязанности и ответственность участников специальной оценки условий труда, а так же порядок и сроки ее проведения.

Порядок проведения спецоценки, а так же требованиям к организациям, проводящим специальную оценку условий труда и их экспертам регламентированы 426-ФЗ [41].

По мнению Пинегина А.М. «стремление улучшить ситуацию с охраной труда в Российских организациях, является основной целью введения данного закона» [18].

Форма отчета о проведенной специальной оценке условий труда, присвоение итоговых классов в соответствии с классификатором вредных и/или опасных производственных факторов, а так же инструкция по применению являются приложением к Методике. В дополнение Минтруд также выпустил Методику оценки СИЗ от 05.12.2014г. № 976н [27] и отдельные методики, учитывающие алгоритм и специфику проведения СОУТ для отдельных категорий рабочих мест. Например, перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей,

утвержден Постановлением Правительства от 14.10.2022г. № 1830 [23].

Для установления единых норм и правил управления системой трудовых отношений в сфере охраны труда и, в частности, института специальной оценки условий труда, полномочия по учету особенностей различных профессий, методики проведения специальной оценки условий труда переданы Минтруду России, в чью компетенцию входит, в том числе, ведение реестров экспертов организаций, проводящих СОУТ, реестра организаций, проводящих СОУТ, а так же публикация отчетов о результатах специальной оценки условий труда, актов проверок организаций проводящих СОУТ, заключений государственной экспертизы условий труда, идентификационные номера СОУТ. Данные реестры объединены в единую общероссийскую справочно-информационную систему по охране труда. Благодаря тому, что информация размещается в открытом доступе, каждый работник может проверить, проводилась ли специальная оценка условий труда его работодателем.

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) - занимается осуществлением контроля и надзора за работодателями и организациями, проводящими специальную оценку условий труда рабочих мест. Ответственность за нарушение сроков проведения специальной оценки условий труда несут работодатели. За проведение некачественной оценки условий труда ответственны организации, проводящие специальную оценку условий труда. В том случае, если необходимо оценить «качество проведения специальной оценки условий труда, правильность предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу в вредных и (или) опасными условиями труда фактических условий труда работников» проводится государственная экспертиза условий труда. Так же, в случаях несогласия работника с результатами проведенной СОУТ предусмотрена процедура рассмотрения разногласий по вопросам проведения СОУТ, на проведение которой уполномочены территориальные органы Роструда [32]. В ходе данной процедуры государственными инспекторами труда рассматривается вопрос о необходимости направления представления в целях проведения экспертизы

качества СОУТ. В ходе данной процедуры осуществляется сравнительный анализ на предмет соответствия сведений, содержащихся в картах СОУТ, итоговом отчете требованиям законодательства о специальной оценке условий труда.

В соответствии с действующим законодательством исполнение обязанности по проведению специальной оценки условий труда, соблюдению периодичности ее проведения относится к исключительной компетенции работодателя. При выявлении нарушений работодатель может быть привлечен к административной ответственности в соответствии с ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Срок давности привлечения к административной ответственности составляет один год. Санкция предусматривает предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей. Повторное нарушение работодателем установленного порядка проведения СОУТ на рабочих местах или ее непроведение - в соответствии с ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ влечет наложение административного штрафа в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (на должностных лиц); на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - «от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток» [10]. Анализируя случаи наступления административной ответственности можно сделать вывод, что законодатель дифференцирует случаи нарушения сроков проведения СОУТ и случаи, когда спецоценка не проведена совсем, закрепив возможность назначения административного наказания в виде предупреждения.

Ответственность организаций, проводящих специальную оценку условий



труда за нарушение порядка ее проведения, предусмотрена ст. 14.54 КоАП РФ. В качестве санкции, установлена ответственность в виде административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от семидесяти тысяч до ста тысяч рублей [10]. Формирование ответственного отношения к своим должностным обязанностям должно являться одним из основных направлений деятельности в сфере проведения специальной оценки условий труда.

Работники, работодатели, а так же организации, проводящие специальную оценку условий труда, являются участниками специальной оценки условий труда.

Не смотря на то, что целью специальной оценки условий труда является недопущение нарушения трудовых прав работников, по сравнению с другими участниками СОУТ работники обладают наименьшим объемом прав и практически не могут повлиять на ее результаты.

Право работника на участие в проведении специальной оценки условий труда, хотя формально и закреплено, на практике не имеет никакого утвержденного алгоритма. Фактически многие работники даже не знают о таком праве. Отсутствие регламентированной процедуры не позволяет работнику определить, каким образом может или должно реализовываться его право, какой документ должен являться результатом его участия. В некоторых отраслевых соглашениях указано, что комиссиям следует учитывать предложения работника при составлении графика проведения СОУТ, вместе с тем, обязанность работодателя по ознакомлению работника с таким графиком действующее законодательство не содержит.

Исключение работника из процедуры проведения СОУТ влечет низкую грамотность в данной сфере. Исходя их анализа обращений, поступающих в Гострудинспекцию, можно сделать вывод о том, что зачастую работники не только не имеют возможности выразить несогласие с результатами проведенной СОУТ, но и не желают этого делать, пытаясь избежать конфликта с работодателем. Работники обращаются за защитой своих прав уже после

расторжения трудовых отношений, при получении отказа органов Социального фонда России в признании права на назначение досрочной пенсии, либо отказа работодателя в предоставлении гарантий и компенсаций. Не редки случаи, когда работники обращаются в суд с требованием об отмене результатов СОУТ. В случае, если бы мнение работника учитывалось при проведении процедуры СОУТ, а при ознакомлении с картой специальной оценки условий труда ему так же были бы разъяснены положения, на основании которых сделаны соответствующие выводы, количество судебных обжалований значительно снизилось.

Повышение уровня правосознания работников, возможности оказывать влияние на результаты проводимых замеров и исследований, а так же выборе условий, при которых осуществляются замеры должно выступать одним из направлений совершенствования закона. Вовлечение работников в процедуру проведения СОУТ повышает уровень доверия как к самой процедуре, так и снижает вероятность дальнейшего обращения работников в надзорные и судебные органы.

Классификация условий труда осуществляется на основании критериев условий труда на рабочих местах, утверждение которых осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на разработку и реализацию государственной политики в сфере трудовых отношений с учетом мнения, высказанного Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Законодателем установлен перечень опасных и вредных производственных факторов. Каждый из них имеет свои особенности и требует особого внимания и мер безопасности. Важно применять все эти факторы во внимание при разработке мероприятий по обеспечению безопасности и здоровья работников. Например, уровень воздействия на организм работника различных бактерий, вирусов и паразитов относится к биологическому фактору. Химические факторы, в свою очередь, могут представлять опасность в виде токсичных или канцерогенных веществ. Физические факторы включают в

себя уровень шума, вибрации, радиации, а так же определенные условия работы, такие как температура, освещенности и вентиляция. Параметры трудового процесса, такие как напряженность и тяжесть труда, так же играют важную роль при оценке условий труда работников. Детальная характеристика каждого из этих факторов позволяет специалистам провести исследование более точно. Такой подход позволяет эффективно управлять производственными рисками и принимать меры по их предотвращению, поскольку данные факторы имеют прямое влияние на здоровье работников. В целом казанный список, соответствует ранее представленному перечню факторов Р 2.2.206-05 [35].

За формирование и ведение реестров организаций, имеющих право проводить СОУТ, а так же экспертов отвечает Минтруд РФ.

Установлены так же и ограничения в отношении лиц, которые не могут проводить СОУТ, это лица, интересы которых прямо или косвенно могут быть затронуты результатами проведенной спецоценки [36].

По мнению авторов Харачих Г.И., Абильтаровой Э.Н., Абитовой Ш.Ю. «задачами специальной оценки условий труда являются:

- уплата в СФР страховых взносов по дополнительным тарифам с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;
- применение пониженных тарифов страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- исполнение работодателем обязанности по предоставлению безопасных условий труда;
- выплата работникам компенсаций, в связи с осуществлением работы во вредных или опасных условиях труда;
- обоснование финансирования мероприятий по улучшению условий охраны труда» [43].

Результаты СОУТ могут быть использованы для:

-предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда;

-разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

-расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-установления дополнительного тарифа страховых взносов или освобождения от уплаты страховых взносов в СФР в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

-определения перечня работников, которые подлежат обеспечению средствами индивидуальной или коллективной защиты;

-контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

-принятия решения о необходимости проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров;

-оценки профессиональных рисков;

-расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-принятия решения об установлении предусмотренных трудовым законодательством ограничений для отдельных категорий работников [43].

Необходимо отметить, что отсутствие в карте СОУТ информации о необходимости проведения, к примеру, медицинских осмотров или обеспечения работников средствами индивидуальной защиты не освобождает работодателя от исполнения этой обязанности, в случае, если она предусмотрена Федеральными законами.

Результаты вступают в силу с момента их публикации во ФГИС СОУТ. Работодатель имеет право использовать результаты СОУТ только в случае внесения данных в систему. Соответственно, гарантии и компенсации предоставляются не со времени утверждения председателем комиссии отчета, а только после его размещения в системе [6].

Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

- ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест. Под вводом в эксплуатацию понимается утверждение должности в штатном расписании. В данном случае законодателем установлен 12-месячный срок для завершения процедуры СОУТ. Вместе с тем, установления настолько длительного времени представляется необоснованным, поскольку, фактически, позволяет работодателям откладывать проведение СОУТ на длительное время, лишая тем самым работников гарантий и компенсаций, которые впоследствии будут установлены после утверждения результатов;

- получение соответствующего предписания Гострудинспекции. Предписание Государственной инспекции труда является результатом проведенной плановой или внеплановой проверки. В условиях введенного моратория на проведение проверок, а так же требований, при которых такие проверки могут быть согласованы - реализация данного положения в настоящее время затруднительна;

- наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда. Независимость профессиональных союзов закреплена на законодательном уровне, по своей природе профсоюзы должны стоять на защите прав работников, вместе с тем анализируя деятельность профсоюзов при проведении СОУТ не является такой активной, какой она могла бы быть;

- изменения состава применяемого сырья или материалов, замены производственного оборудования, либо изменения технологического процесса, которые могут оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников. В случае замены оборудования в сторону улучшения условий труда, специальная оценка, как правило проводится, поскольку позволяет работодателю снизить расходы на фонд оплаты труда, в то же время изменение технологических процессов,

влекущие ухудшение условий труда работодателем не афишируются, а работники могут не обладать достаточным уровнем знаний, для того что бы сделать вывод о необходимости проведения внеплановой специальной оценки условий труда;

- изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

- выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов или произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) [13].

Не смотря на то, что в содержании Федерального закона №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [41] формально определены основные права и обязанности субъектов в процессе проведения СОУТ, порядок ее оформления, а так же размещения результатов, вопросы фактической реализации работниками своих прав не урегулированы, формулировки закона позволяют работодателям злоупотреблять своими правами.

По мнению Камышниковой И.В. «специальная оценка условий труда представляет собой один из механизмов, который позволяет работодателю объективно оценить условия труда на рабочих местах с помощью независимого эксперта. Специальная оценка условий труда проводится для того, что бы вывести на должный уровень производительность труда, сохранить квалифицированные кадры, выделить проблемные зоны в своей организации и сконцентрировать там основные ресурсы» [9]. Данное утверждение верно только в том случае, когда работодатель заинтересован в качественном проведении спецоценки, выявлении всех факторов, которые могут оказать влияние на здоровье работника. В противном случае, данная процедура сводится к формальному заполнению карт и установлению оптимальных или допустимых условий труда.

Так, например, при рассмотрении Гострудинспекцией обращения медицинской сестры стационарного отделения больницы установлено, что по результатам спецоценки, условия труда признаны допустимыми, а оценка проводилась без учета биологических факторов. Эти результаты не только не были оспорены работодателем, но и впоследствии использовались для обоснования отсутствия компенсационных выплат.

Обеспечение безопасности условий труда работников является важнейшей задачей для любой организации. В этом процессе специальная оценка условий труда играет решающую роль. Она позволяет выявить потенциальные опасности и риски, связанные с рабочими местами, и принять соответствующие меры для их предотвращения. Необходимость независимого, достоверного и объективного исследования в рамках СОУТ должна являться основным принципом законодательства об охране труда. Участие работников в процедуре специальной оценки условий труда является важным элементом обеспечения их безопасности и комфорта на рабочем месте. Для того чтобы повысить заинтересованность работников в этом процессе, необходимо провести обучение и информационную кампанию о важности оценки условий труда. Свобода участия в процедуре СОУТ является основным направлением обеспечения безопасности.

Методика проведения специальной оценки условий труда устанавливая единые критерии к проведению данной процедуры, закрепляя важность государственного регулирования в данной сфере, должна позволять работникам контролировать процесс проведения СОУТ, быть вовлеченным в него.

## **1.2 Управленческие аспекты проведения специальной оценки условий труда в Российской Федерации**

Согласно информации, размещенной в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки

условий труда на территории Саратовской области специальную оценку условий труда рабочих мест по состоянию на 01.10.2022г. провели более 17 тысяч работодателей. За последние 6 месяцев процедуру проведения СОУТ завершили 743 организации. Данный факт может свидетельствовать о повышении внимания работодателей к проблемам охраны труда.

Процесс выполнения специальной оценки условий труда является составляющим нулевого травматизма [50].

Административные и организационные аспекты выполнения СОУТ охватывают последовательность действий, права участников, а также их обязанности и содержание используемых документов. Не менее значимым этапом является применение результатов специальной оценки условий труда на уровне государственных структур, в том числе как основание для проведения профилактических мероприятий.

В январе 2023 года Государственной инспекцией труда в Саратовской области осуществлен мониторинг юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, зарегистрированных на территории Саратовской области и имеющих категорию работодателя, то есть заключающих трудовые договоры с работниками. Полученные сведения были сопоставлены с данными ФГИС СОУТ. Работодателям, в отношении которых отсутствовали сведения о проведении СОУТ, объявлены предостережения в части обязательности проведения спецоценки и размещении результатов на едином портале.

В большинстве случаев обязанность по проведению СОУТ воспринимается работодателем как ненужная формальность, требующая, к тому же, дополнительного финансирования и временных затрат. Особенно данная позиция распространена среди работодателей, которые считают, что труд их работников не связан с вредными условиями.

В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» процедура проведения СОУТ включает в себя несколько этапов:

- Подготовка к проведению специальной оценки условий труда;



- Проведение специальной оценки условий труда;
- Подведение итогов проведения специальной оценки условий труда.

На начальном этапе создается комиссия и утверждается график проведения СОУТ. Требуется так же подготовить список всех рабочих мест, где будет осуществляться СОУТ, и перечень оборудования, используемого на этих рабочих местах, который так же должен быть указан в картах СОУТ. Для выполнения данной процедуры необходимо заключить гражданско-правовой договор с организацией, имеющей полномочия на проведения спецоценки.

Ключевым вопросом, как для государственных учреждений, так и для работодателей, осуществляющих предпринимательскую деятельность, является выбор организации.

При проведении СОУТ в государственных и муниципальных учреждениях для определения поставщика услуг используется способ, при котором победителем становится участник, предложивший лучшие условия контракта, то есть лучшую цену. Коммерческие организации, в свою очередь, так же стремятся минимизировать расходы, отдавая предпочтение организациям, позволяющим снизить затраты. Занижение стоимости проведения СОУТ может повлечь снижение качества выполненных работ, их формальное проведение, получение недостоверных данных замеров.

На данном этапе каждому работодателю необходимо достигнуть баланса экономической выгоды и соблюдении прав работников на безопасные условия труда.

До начала проведения специальной оценки условий труда работодатель создает комиссию, число членов которой должно быть нечетным, а также утверждает график проведения СОУТ. Состав и порядок деятельности комиссии утверждается приказом работодателя. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Законодательство не предъявляет дополнительных требований к уровню знаний и квалификации членов комиссии со стороны работодателя. Вместе с тем, для повышения качества проводимой специальной оценки условий труда, оценке всех потенциально вредных или опасных производственных факторов социально ориентированные работодатели проводят дополнительное обучение членов комиссии по соответствующим программам в учебных центрах или других обучающих организациях.

Перечень индикаторов риска нарушения обязательных требований, разработанный Рострудом, представлен на рисунке 1.



Рисунок 1 – Индикаторы риска нарушения обязательных требований

Действующий функционал ФГИС СОУТ позволяет выявлять иные возможные нарушения законодательства о специальной оценке, как со стороны работодателей, так и со стороны организаций, проводящих СОУТ, например, в случае использования средств измерения после истечения срока поверки, а также возможных нарушений, содержащихся в отчетах СОУТ). Данные меры направлены на повышение ответственности организаций проводящих СОУТ, исключение фактов фиктивного оформления результатов.

Для организаций, которые могут осуществлять деятельность по проведению специальной оценки условий труда установлены определенные требования, соблюдение которых является условием возможности выполнения

данных работ. Измерения должны проводиться с использованием поверенных средств, а эксперт должен иметь сертификат на право выполнения работ по специальной оценке условий труда с не истекшим сроком действия.

В настоящее время любой работодатель может проверить дату выдачи сертификата эксперта, а так же дату окончания срока его действия в единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда.

С одной стороны работодатель свободен в выборе организации, проводящей СОУТ, с другой стороны при выборе такой организации в первую очередь должен применяться принцип независимости. Должностным лицам органов государственного контроля и надзора в ходе взаимодействия с работодателями так же надлежит воздерживаться от рекомендаций по выбору контрагента.

После заключения договора непосредственные мероприятия по проведению СОУТ осуществляются комиссией в соответствии с составленным перечнем рабочих мест.

На втором этапе необходимо осуществить идентификацию потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов путем исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов.

Идентификация всех потенциально опасных факторов, а так же их отражение в отчете является обязанностью организации, проводящей специальную оценку. Работодателю и работникам в данном случае следует занимать активную позицию по контролю действий эксперта.

В карте специальной оценки условий труда, а так же в итоговом отчете указывается итоговый класс условий труда, учитывая особенности воздействия на работника вредных и опасных фактором определяются класс условий труда, от которого зависит перечень компенсаций и гарантий сотрудникам. Внутри класса 3 - вредные условия труда выделяются подклассы 3.1, 3.2, 3.3, 3.4. При этом не допускается деление класса условий труда в зависимости от места выполнения трудовой функции, поскольку итоговый класс условий труда

устанавливается по наиболее высокому классу (подклассу) вредности одного из имеющихся на рабочем месте. Так, например, в ходе рассмотрения обращения пожарных войсковой части, установлено, что организацией, проводящей специальную оценку условий труда итоговый класс был установлен через дробь – 2/4, с указанием на то, что в момент тушения пожара условия труда являются опасными, а в момент ожидания вызова – допустимыми. Данные действия лишили работников права на получение дополнительных дней отпуска, сокращенного рабочего дня, повышенной оплаты труда.

С 01.03.2022 года установлен запрет на осуществление работ в опасных условиях труда. В соответствии со ст. 214.1 ТК РФ «работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда». Перечень работ, на которые данный запрет не распространяется, утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В частности под данный запрет не подпадают работы по предотвращению или устранению последствий ЧС. Особенностью проведения специальной оценки условий труда на таких рабочих местах является возможность признания условий труда опасными без проведения соответствующих измерений, если они могут причинить вред эксперту.

При этом процедура проведения специальной оценки условий труда содержит ряд последовательно реализуемых этапов:

- 1) идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 2) исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 3) отнесение условий труда на рабочем месте по степени вредности и (или) или опасности к классу (подклассу) условий труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных

производственных факторов;

4) оформление результатов проведения специальной оценки условий труда.

Сопоставление и установление совпадений факторов производственной среды, имеющих на рабочих местах с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов называется идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов [25].

Эксперт производит идентификацию потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, которая включает в себя следующие этапы:

1) выявление и описание имеющих на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса, источников вредных и (или) опасных факторов. Задачей эксперта является установление всех факторов трудового процесса;

2) сопоставление и установление совпадения имеющих на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов;

3) принятие решения о проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов;

4) оформление результатов идентификации.

Выявление негативных факторов производственной среды и трудового процесса осуществляется либо путем осмотра и ознакомления с работами, фактически выполняемыми работником на рабочем месте, либо путем изучения имеющейся у работодателя документации.

При проведении спецоценки работодатель вправе так же предоставить такие документы как: «эксплуатационные документы на оборудование; профессиональные стандарты, применяемые работодателем, и должностные инструкции работников; характеристики используемых в производственном

процессе материалов и сырья, а так же декларации соответствия и/или сертификаты соответствия; протоколы испытаний или измерений вредных и (или) опасных факторов» [7].

Не смотря на то, что законодательством на работодателя не возложена обязанность по созданию и утверждению должностных инструкций, рекомендуется включать в этот документ все обязанности, которые могут выполняться во вредных условиях труда, для получения точных результатов.

По результатам идентификации рабочие места могут быть классифицированы по трем группам:

- рабочие места, на которых идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса;
- рабочие места, на которых не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса;
- рабочие места, которые не подлежали идентификации.

Условия труда на рабочем месте признаются допустимыми в случае, если вредные или опасные производственные факторы не выявлены. Дальнейшее исследование в таком случае не проводится.

Важно отметить, что безопасность и здоровье работников на производстве – приоритетная задача. Поэтому при обнаружении потенциально опасных факторов в рабочей среде, комиссия должна провести анализ и принять решение о необходимости проведения испытаний и измерений для точной оценки рисков, и их последующем утверждении. Именно на основе результатов этих испытаний и измерений будет разработан план действий по устранению опасных факторов и защите работников.

В отношении каждого производственного фактора, подвергнутого исследованию, должен быть оформлен соответствующий протокол.

По результатам всех мероприятий должен быть составлен отчет. «Отчет составляется организацией, проводящей специальную оценку условий труда, подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня его

направления работодателю организацией, проводящей специальную оценку условий труда. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету» [25].

Третий этап заключается в подведении итогов. Работодатель в течение 3 рабочих дней со дня утверждения отчета обязан уведомить об этом организацию, проводившую специальную оценку условий труда, любым способом, обеспечивающим возможность подтверждения факта такого уведомления, а так же направить в ее адрес копию утвержденного отчета заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью [13].

Соблюдение данной нормы должно контролироваться организациями, проводящими СОУТ, так как они в 10-дневный срок после даты утверждения отчета обязаны отчитаться о проведении данной работы. Вместе с тем Государственной инспекцией труда в Саратовской области случаи невыполнения обязанности работодателя по передаче сведений выявляются и в 2023 году.

Работники, осуществляющие трудовую деятельность на момент проведения спецоценки должны быть ознакомлены с результатами под подпись в карте СОУТ в течение 30 дней. Работники, принимаемые на работу после проведения спецоценки уведомляются о результатах посредством ознакомления с отчетом о проведении СОУТ, а так же путем включения условий труда в трудовой договор. При наличии официального сайта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» сводные данные должны быть размещены на официальной странице. В отношении работодателей, не имеющих официальных страниц в сети «Интернет» данная обязанность может быть делегирована учредителям. В случае, если по результатам СОУТ определена обязанность по разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, такие мероприятия так же

подлежат размещению на официальном сайте работодателя [26].

С момента размещения отчета о СОУТ в едином реестре исчисляется срок, установленный для проведения спецоценки, который составляет 5 лет.

Реестр результатов СОУТ, являясь механизмом государственного регулирования, формирует единую базу результатов СОУТ и позволяет использовать данные как при проведении контрольных (надзорных), так и профилактических мероприятий.

В зависимости от итогового класса (подкласса) условий труда работники получают право на предоставление гарантий и компенсаций, в том числе право на надбавку за работу во вредных или опасных условиях труда. Количество отработанных часов во вредных или опасных условиях труда на факт выплаты надбавки влиять не должен. Более того, указанная надбавка, являясь мерой компенсационного характера не должна включаться в состав заработной платы, сравниваемый с минимальным размером оплаты труда.

Качественное проведение специальной оценки условий труда позволит снизить уровень производственного травматизма, профессиональных рисков и профессиональной заболеваемости.

Создание единого информационного пространства ФГИС СОУТ позволит аккумулировать данные о субъектах и результатах специальной оценки условий труда, способствует повышению ответственности всех участников процесса, а так же качества проведения спецоценки.

Следование установленному порядку проведения спецоценки помогает соблюдать законодательные нормы и объективно оценить условия труда на конкретном рабочем месте.

Специальная оценка условий труда – это неотъемлемая часть государственного управления трудовыми отношениями. Каждый этап этого процесса имеет свои особенности и требования, которые несут важное значение для обеспечения безопасных условий труда и компенсации работникам за выполнение работы во вредных и опасных условиях. Это оценка, которая обеспечивает гарантии для защиты прав работников и создает основу для



эффективного управления трудовыми ресурсами.

Выполнение правил проведения специальной оценки условий труда является важной составляющей соблюдения трудовых прав работников, поскольку необоснованное снижение класса вредности условий труда может повлечь отмену сокращенного рабочего дня, права на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, утрату права на льготное пенсионное обеспечение из-за отсутствия стажа соответствующей работы, а так же отмены повышенной оплаты труда.

Улучшение знаний о правовых основах СОУТ чрезвычайно важно для каждого сотрудника, поскольку это снижает вероятность того, что работодателями будут допускаться нарушения трудовых прав работников.

## **2 Практические вопросы осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения специальной оценки условий труда**

### **2.1 Исследование действующих процедур осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства по охране труда**

Порядок осуществления федерального государственного контроля (надзора) регламентирован Федеральным законом от 31.07.2020 N 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» [39].

Данный законодательный акт пришел на смену Федеральному закону от 26 декабря 2008 г. N 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» [40], еще действующему нормативному правовому акту, положения которого распространяются на значительно более узкий круг правоотношений, фактически ограниченный нормами Федерального закона N 248-ФЗ [39].

В нем заложены основные регуляторы проведения контрольной (надзорной) деятельности. «Принятие ознаменовало собой реализацию масштабной законодательной реформы, в основу которой был положен принцип «регуляторной гильотины», подразумевающий последовательное искоренение устаревших и неэффективных правовых механизмов в системе государственного контроля и надзора и постепенное формирование нового, отвечающего требованиям современности формата правоотношений между государством и бизнесом» [8].

Федеральный закон [39] предусматривает переход на электронный документооборот к 2025 году, до этого времени контролирующие органы

имеют право направлять уведомления в бумажной форме в случае невозможности использования электронной связи. ФГИС «ЕРКНМ», администрируемая Генеральной прокуратурой РФ, содержит данные обо всех контрольных (надзорных) и профилактических мероприятиях, которые проводятся в отношении подконтрольных субъектов, а так же о решениях, принятых контролирующими органами по результатам таких мероприятий. Сотрудники государственной инспекции труда обязаны вносить всю информацию о каждом осуществляемом мероприятии в «ЕРКНМ». Кроме того, согласование проведения внеплановых проверок так же осуществляется через указанный реестр.

В федеральном законе № 248-ФЗ [39] устанавливается дистанционный контроль. «Законодатель, следуя тенденции цифровизации, предусмотрел использование технических средств для проведения проверок, в случаях, когда субъекты контроля добровольно предоставляют данные для удаленного мониторинга своей деятельности» [11].

По мнению Агамагомедовой С.А. «цифровизацию применительно к государственному контролю и надзору можно определить как определенный подход к использованию цифровых технологий для преобразования управленческой деятельности государственных органов в регулируемой сфере общественных отношений. Внешним проявлением этого выступает тот факт, что контрольно-надзорное взаимодействие органа государственного контроля и надзора и подконтрольного лица осуществляется в электронной форме (подача и прием заявления, направление необходимых сведений, получение результатов проверки в электронном виде, мониторинг показателей подконтрольной деятельности с помощью дистанционных методов контроля и др). В этой связи цифровизация контрольно-надзорной деятельности имеет процедурную природу и заключается в цифровизации прежде всего административных процедур контроля и надзора [1].

Глава 5 ФЗ N 248-ФЗ [39] определяет регулирование и применение риск-ориентированного подхода при осуществлении государственного контроля.

«Ключевой момент в регулировании системы оценки рисков новым Законом заключается в выборе контрольных и профилактических мероприятий, объеме проверяемых требований, периодичности оценки и результатах такой оценки» [2]. Риск-ориентированный подход появился благодаря концепции повышения эффективности надзора. Суть подхода заключается в том, что все работодатели на территории Российской Федерации делятся на группы рисков.

По мнению Киселева А.А. и Колесова Р.В. отнесение деятельности юридических лиц к определенной категории или классу риска является самой сложной и трудоемкой работой, требующей специальных познаний и подготовки в этой области [46].

Контрольные органы обязаны использовать всю доступную информацию для точного определения категории риска. Это помогает не только правильному распределению ресурсов, но и более эффективному предотвращению нарушений трудового законодательства. Важно отметить, что каждый критерий риска может оказывать значительное влияние на принятие решения. Вид экономической деятельности определяет уровень потенциальных опасностей, связанных с производственными процессами, тогда как численность работников влияет на масштаб возможных последствий нарушений.

Производственный травматизм является одним из ключевых показателей, указывающих на текущее состояние безопасности на предприятии. Высокий уровень травматизма может сигнализировать о недостатках в системе охраны труда, что требует немедленного внимания со стороны надзорных органов. Наличие задолженности по заработной плате так же является важным индикатором, так как оно может свидетельствовать о финансовых трудностях предприятия и потенциальном нарушении трудовых прав работников.

Кроме того, наличие ранее выявленных нарушений трудового законодательства существенно увеличивает уровень риска. Комплексный подход к оценке риска позволяет более точно прогнозировать возможные проблемы и своевременно принимать меры для их предотвращения.

Использование данных из различных источников, таких как обращение граждан и сообщения в средствах массовой информации, помогает создать более полную картину состояния безопасности на рабочих местах, обеспечивая тем самым наиболее эффективный государственный контроль.

Нормы Федерального закона № 248-ФЗ [39] являются универсальными и основополагающими для всех контролирующих органов.

Применительно же к Государственной инспекции труда, как территориальному органу Роструда, Постановлением Правительства РФ от 21.07.2021г. № 1230 утверждено Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [22].

Пунктом 3 Положения [22] предусмотрено, что государственный контроль (надзор) осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда).

В соответствии с п. 4 Положения о Федеральной службе по труду и занятости (утв. Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 N 324) «Федеральная служба по труду и занятости осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями» [20].

Следовательно, федеральный государственный надзор осуществляется тем территориальным органом, на территории которого зарегистрирован работодатель, его филиал или представительство.

В настоящее время функционирует 79 Государственных инспекции труда и 3 межрегиональные территориальные государственные инспекции труда. Схема размещения государственных инспекций труда утверждена приказом Минтруда России от 18.01.2023г. №22 [16].

В соответствии со ст. 353 Трудового кодекса Российской Федерации [37] предметом федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является соблюдение работодателями требований трудового законодательства, включая законодательство о специальной оценке условий труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Практически весь трудовой кодекс пронизан понятиями «трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права» к которым в частности относятся и требования по охране труда.

Порядок организации и осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее – федеральный государственный контроль (надзор) в сфере труда), регламентирован постановлением Правительства Российской Федерации от 21 июля 2021 г. № 1230 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» [22].

Федеральный государственный контроль (надзор) в сфере труда осуществляется Федеральной службой по труду и занятости и ее территориальными органами (государственными инспекциями труда) в отношении:

- работодателей - юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности;
- работодателей - физических лиц, вступивших в трудовые отношения с работниками;
- иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры, в рамках которых должны

соблюдаться обязательные требования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Деятельность работодателей по соблюдению обязательных требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе государственных нормативных требований охраны труда, является объектом федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства.

Приказом Федеральной службы по труду и занятости от 26.07.2017г. №449 [33] разработана и введена в эксплуатацию автоматизированная система управления контрольно-надзорной деятельностью.

Основной целью внедрения этой системы является повышение эффективности и прозрачности работы государственных инспекций труда. Эта система позволяет централизованно управлять процессами, начиная от приема и обработки жалоб работников, проведения плановых и внеплановых проверок и заканчивая анализом и отчетностью по итогам проведенных мероприятий. В результате интеграции новых информационных технологий существенно сокращаются временные и материальные затраты на оформление документов, а так же минимизируется человеческий фактор, что, в свою очередь, повышает объективность и точность проверок.

Одним из ключевых элементов системы является возможность оперативного обмена информацией между Федеральной службой по труду и занятости и государственными инспекциями труда. Это обеспечивает единый стандарт работы и улучшает координацию. Благодаря централизованной базе данных и эффективной аналитике система предоставляет возможность прогнозирования рисков и своевременного выявления проблемных зон в трудовых отношениях, что повышает профилактическую составляющую контрольно-надзорной деятельности.

Так же важным аспектом является интеграция системы с другими государственными информационными ресурсами, что позволяет проводить более комплексный и всесторонний анализ деятельности работодателя.

Система взаимодействует с порталом «Госуслуги» и «Онлайнинспекция.рф» и, в случае регистрации работодателя в указанных ресурсах, позволяет получать результаты контрольных (надзорных) мероприятий в онлайн режиме. При оформлении результатов контрольных (надзорных) мероприятий в системе АСУ КНД, документы, подписанные электронной цифровой подписью инспектора, выгружаются в личный кабинет работодателя на портале «Госуслуги» и «Онлайнинспекция.рф».

В перспективе, дальнейшее развитие и совершенствование автоматизированной системы предусматривает расширение функционала, внедрение новых модулей и технологий.

По мнению Зубарева С.М., Сладковой А.В. «цифровые технологии контроля в сфере государственного управления представляют собой информационно-технологические процессы, охватывающие контрольную деятельность уполномоченных государственных органов, институтов гражданского общества и граждан, направленную на обеспечение эффективности, законности и целесообразности функционирования субъектов исполнительной власти. Цифровые технологии контроля в сфере государственного управления основываются на широком применении Интернет, компьютеров, мобильных устройств, операционных систем и специальных программ, активном участии в информационном процессе пользователей, использовании режима реального времени при доступе пользователей к удаленным базам данных» [8].

«Все действия контрольных (надзорных) органов будут отражаться в информационной системе. Со своей стороны, граждане и организации получают возможность отследить правомерность их поведения и доступ ко всем интересующим документам и сведениям. А контрольные (надзорные) органы без взаимодействия с проверяемой стороной, следовательно без лишних временных и финансовых затрат, смогут получать информацию о деятельности контролируемых лиц и оценивать ее с учетом имеющихся данных, полноты и достоверности представляемых сведений» [42].

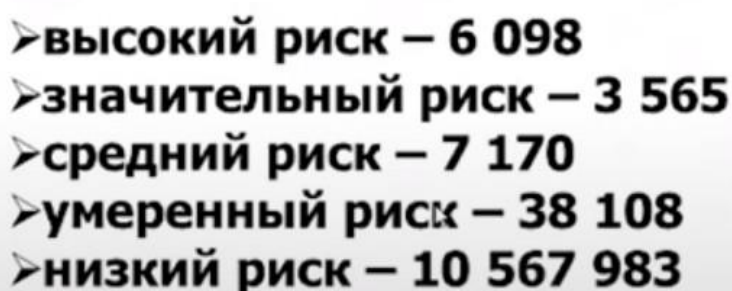


Контрольные (надзорные) мероприятия по соблюдению работодателями законодательства по охране труда осуществляется посредством проведения следующих контрольных (надзорных) мероприятий. Так же предусмотрены мероприятия без взаимодействия с работодателем.

Плановые контрольные (надзорные) мероприятия в форме выездной проверки проводятся в зависимости от категории риска организации со следующей периодичностью:

- организации, отнесенные к категории высокого риска – один раз в 2 года;
- организации, отнесенные к категории значительного риска – один раз в 3 года;
- организации, отнесенные к категории среднего риска – один раз в 5 лет;
- организации, отнесенные к категории умеренного риска – один раз в 6 лет;
- организации, отнесенные к категории низкого риска – не проводятся.

В 2023 году Рострудом проведено категорирование юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в зависимости от степени риска, результаты которого представлены на рисунке 2.



➤ **высокий риск – 6 098**  
➤ **значительный риск – 3 565**  
➤ **средний риск – 7 170**  
➤ **умеренный риск – 38 108**  
➤ **низкий риск – 10 567 983**

Рисунок 2 – Распределение работодателей в зависимости от степени риска

Практически 99% юридических лиц автоматически ушли из-под надзора в плановом порядке, поскольку в их деятельности каких-либо рисков причинения вреда жизни и здоровью выявлено не было.

В 2023 году территориальными органами Роструда проведено 965 плановых проверок (рисунок 3). Это обусловлено всеобщей тенденцией к снижению административного давления на работодателей и снижением общего количества контрольных мероприятий.



Рисунок 3 – Соотношение количества контрольных мероприятий в 2022г. и в 2023г.

«Полученные цифры иллюстрируют результат системной многолетней работы Правительства по внедрению новой модели контроля, которая должна обеспечить выполнение обязательных требований и одновременно снизить административную нагрузку на хозяйствующие субъекты», – отметил Алексей Херсонцев [44].

В настоящее время и до 2030 года плановые контрольные (надзорные) мероприятия проводятся только в отношении объектов контроля (надзора), отнесенных к категориям чрезвычайно высокого и высокого риска. При этом, в отношении контролируемых лиц могут быть проведены профилактические

визиты, не предусматривающие возможность отказа от их проведения, по следующим основаниям:

- по поручению Президента Российской Федерации;
- по поручению Председателя Правительства Российской Федерации;
- по поручению Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации, согласованному с Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации - Руководителем Аппарата Правительства Российской Федерации.

В виде контроля (надзора) осуществляемого Государственными инспекциями труда отсутствует чрезвычайная категория риска. В плановом порядке осуществляется проверка работодателей с высокой категорией риска.

Плановые проверки проводятся по проверочным листам, утвержденным Приказом Роструда [28]. В 2021г. В области охраны труда произошли значительные изменения и с января 2021 года действовавшие много лет правила по охране труда были полностью переработаны и сокращены до. Проверочные листы Роструда так же были переработаны и изменены, их количество сократилось со 133 до 79.

Срок проведения контрольных (надзорных) мероприятий составляет:

1. для инспекционного визита и рейдового осмотра – один рабочий день;
2. для документарной и выездной проверок – не более десяти рабочих дней.

В отношении субъектов малого предпринимательства общий срок взаимодействия в ходе проведения выездной проверки не может превышать: 50 часов для малого предприятия и 15 часов для микропредприятия.

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) в сфере труда имеют право:

- беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения контрольных (надзорных) мероприятий организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;

- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, иных организаций и безвозмездно получать от них документы, включая материалы фотосъемки, аудио- и видеозаписи, информационные базы, банки данных и иные носители информации, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

- расследовать несчастные случаи на производстве;

- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

- направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;

- запрещать использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, если такие средства не соответствуют обязательным требованиям, установленным в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, и государственным нормативным требованиям охраны труда;

- составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в

правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности;

- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве;

- предъявлять организации, проводящей специальную оценку условий труда, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований законодательства о специальной оценке условий труда;

- принимать решение о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений.

Начиная с 2022 года у государственного инспектора появилась возможность реагировать на возможные факты нарушений в сфере охраны труда еще до обращения работника с жалобой в инспекцию труда и предупреждать возможные факты причинения вреда жизни и здоровью работников.

Приказом Минтруда России № 838Н [34] утвержден перечень индикаторов риска нарушения обязательных требований.

«Отдельные внеплановые контрольные (надзорные) мероприятия проводятся на основании сведений о срабатывании индикаторов риска нарушений обязательных требований, активно применяются инструменты профилактики» [34].

В день окончания контрольного (надзорного) мероприятия на месте его проведения составляется акт. Акт контрольного (надзорного) мероприятия, проведение которого было согласовано органами прокуратуры, направляется в органы прокуратуры посредством единого реестра контрольных (надзорных) мероприятий сразу после его оформления.

В случае выявления нарушений трудового законодательства, государственный инспектор труда обязан выдать предписание, а при необходимости нескольких видов:

- предписание об устранении выявленных нарушений (в 2023г.- 3346);
- об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение (в 2023г. – 1415);
- о запрете использования средств индивидуальной и коллективной защиты работников (в 2023г. – 343);
- о привлечении виновных к дисциплинарной ответственности (в 2023г. – 1233).

Предписание о проведении специальной оценки условий труда относится к категории предписаний об устранении выявленных нарушений.

Из общего количества проведенных проверок, в плановом порядке в 2022 году проведено 1 289 или 5,6% от общего количества проведенных проверок, все остальные проверки проводились во внеплановом порядке и составили 94,3% от общего количества проведенных проверок.

В ходе проведенных в 2022 году в рамках осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, надзорных мероприятий, в том числе расследования несчастных случаев на производстве, выявлено свыше 32,8 тысяч нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В ходе проведенных в 2022 году в рамках осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, надзорных мероприятий, в том числе расследования несчастных случаев на производстве, выявлено свыше 32,8 тысяч нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Несмотря на сокращение количества как плановых, так и внеплановых проверок, проводимых государственными инспекциями труда по всей России, результаты надзорной деятельности показывают, что нарушения трудового законодательства, включая законодательство об охране труда, по-прежнему широко распространены.

Эта проблема имеет глубокие корни и связана с различными факторами. Во-первых, кадровые ограничения инспекций труда ограничивают их возможности по проведению полноценных проверок. Во-вторых, несовершенство законодательной базы, а так же отсутствие четких механизмов применения законодательства в ряде случаев делают его неэффективным.

Кроме того, следует учитывать отсутствие достаточной правовой грамотности у работников, что приводит к незнанию своих прав и невозможности эффективно защищать их. В результате работодатели используют это в своих интересах, нарушая трудовые права работников с минимальным риском быть привлеченным к ответственности.

Для решения этой проблемы необходимо принимать комплексные меры. В первую очередь, необходимо усилить кадровое обеспечение инспекций труда. Так же важно совершенствовать законодательную базу, устраняя пробелы и неясности. Необходимо развивать систему профилактических мероприятий, направленных на повышение правовой грамотности работников.

Решение проблемы нарушений трудового законодательства является задачей не только государственных органов, но и работодателей. Они должны создавать условия для своих работников, в которых будут соблюдаться все их права и интересы.

## **2.2 Анализ проблемных вопросов при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения специальной оценки условий труда**

Согласно отчету о деятельности Федеральной службы по труду и занятости в 2023 году «территориальными органами Роструда проведено 4106 результативных контрольных (надзорных) мероприятий, по итогам проведения которых выявлено 20 тысяч нарушений по охране труда, из них по вопросам соблюдения установленного порядка проведения оценки условий труда на рабочих местах — 916» [16].

Выдано 217 предписаний об устранении выявленных нарушений за непроведение специальной оценки условий труда.

За нарушение работодателем установленного порядка проведения СОУТ на рабочих местах или ее непроведение (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ) [10] должностными лицами территориальных органом Роструда применялись следующие административные наказания:

- 1166 предупреждений,
- 2402 административных штрафов.

За нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения СОУТ (ч. 1 ст. 14.54 КоАП РФ) [10] вынесено 20 постановлений о назначении административного наказания в виде административного штрафа.

В 2023г. в центральный аппарат Роструда поступило 21 632 обращения о нарушении трудового законодательства, из которых только 1138 обращений отнесены к категории «охрана труда, техника безопасности, специальная оценка условий труда» [16]. Более чем в половине случаев обращения связаны с невыплатой заработной платы либо с неправильным ее начислением. Вопросы охраны труда являются предметом обращения только в 5% случаев.



Всего по Российской Федерации зарегистрировано 1 267 044 деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в отношении 34 754 067 работников.

Контрольная деятельность связана с большими временными и управленческими затратами на ее проведение.

Для того, что бы деятельность Государственных инспекций труда была эффективной, необходимо знать, какие нарушения допускают работодатели при проведении спецоценки, так как это позволит определять причины таких действий работодателей, а контрольным (надзорным) органам позволит выработать меры по предотвращению подобных нарушений.

К наиболее распространенным нарушениям относятся:

- нарушение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- непроведение специальной оценки условий труда;
- неознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда;
- неразмещение сводных данных о результатах проведения специальной оценки на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- нарушение сроков подачи декларации в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда.

Положения п. 1 ст. 12 Конвенции № 81 закрепляют право инспектора труда, «снабженного документами, удостоверяющими его полномочия, беспрепятственного прохода без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции» [12].

В тоже время положения ст. 73 Федерального закона № 248-ФЗ [39] обязывают инспектора труда при проведении выездной проверки уведомлять проверяемое лицо путем направления копии решения о проведении выездной проверки не позднее, чем за двадцать четыре часа до ее начала. Так же после размещения и публикации информации о проведении проверки в Едином

реестре контрольных (надзорных) мероприятий информация о проведении проверки автоматически направляется работодателю через портал «Госуслуг». Из этого следует, что имеются расхождения в содержании документов, регулирующих одну и ту же сферу.

Осуществление федерального государственного контроля (надзора) в области организации и проведения специальной оценки условий труда направлено на выявление нарушения установленного порядка проведения специальной оценки условий труда, невыполнение работодателем обязанностей, а так же установленных в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» [41] обязательных требований к последовательно реализуемым процедурам, в том числе и организациями, уполномоченными на проведения специальной оценки условий труда.

Отсутствие в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда информации о результатах проведения специальной оценки условий труда у юридического лица или индивидуального предпринимателя, сведения о котором внесены в Единый государственный реестр юридических лиц/Единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей более 12 месяцев назад, или наличие в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда информации о результатах проведения специальной оценки условий труда у юридического лица/индивидуального предпринимателя более пяти лет назад при наличии рабочих мест с вредными или опасными условиями труда является индикатором риска, при выявлении которого территориальному органу Роструда надлежит согласовать внеплановую проверку соблюдения требований трудового законодательства и законодательства по охране труда.

Закрепив в качестве одного из индикаторов риска условие о количестве застрахованных лиц (количестве работников у работодателя) законодатель пытается снизить административную нагрузку на работодателей, являющихся субъектами малого предпринимательства, но обратной стороной данного

решения является выпадение значительного количества юридических лиц и индивидуальных предпринимателей из поля зрения надзорного органа.

Кроме того, при помощи данного индикатора возможно отслеживание выполнения работодателем обязанности по проведению спецоценки лишь номинально по принципу «проведена/ не проведена» без возможности исследования количества рабочих мест в организации, их соотношения с количеством рабочих мест, в отношении которых проведена специальная оценка условий труда. В дальнейшем, при вводе в эксплуатацию новых рабочих мест индикатор риска не позволит выявить нарушение, поскольку формально сведения о результатах специальной оценки условий труда уже будут размещены в системе.

Надзор за соблюдением работодателями законодательства по охране труда в области организации и проведения специальной оценки условий труда может осуществляться так же в результате наблюдения за соблюдением обязательных требований (мониторинга безопасности).

В данном случае должностным лицом Гострудинспекции надлежит осуществлять анализ работодателей, зарегистрированных на территории субъекта и сопоставление полученных данных с данными федеральной государственной информационной системы результатов проведения специальной оценки условий труда.

Недостатком данного метода является отсутствие четкого алгоритма работы, а так же невозможность сопоставить количество и наименование рабочих мест конкретной организации с результатами уже проведенной специальной оценки условий труда рабочих мест.

Например, при осуществлении наблюдения за соблюдением обязательных требований Государственным автономным профессиональным образовательным учреждением Саратовской области «Балашовский техникум механизации сельского хозяйства» установлено, что численность персонала по состоянию на 01.01.2024г. составляет 172 человека. Специальная оценка условий труда рабочих мест данным работодателем проведена в 2016 году в

отношении 143 рабочих мест и в 2021 году в отношении 150 рабочих мест. Установлен итоговый класс 2 на всех рабочих местах.

В указанном примере, когда у работодателя имеются только рабочие места, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда, на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, то проводить специальную оценку условий труда каждые 5 лет не нужно при условии, что у работодателя не возникли ситуации, указанные в части 5 статьи 11 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [41].

Следовательно, по результатам наблюдения невозможно сделать вывод о наличии нарушений при проведении спецоценки в ГАПОУ СО «Балашовский техникум механизации сельского хозяйства».

Вместе с тем, по результатам плановой выездной проверки, проведенной в 2024г. установлено, что штатным расписанием, утвержденным приказом № 198/2 30.08.2022г. в учреждении имеются должности, в частности 4 единицы техника-теплотехника, в отношении которых специальная оценка условий труда не проведена.

В целях снижения рисков причинения вреда (ущерба) на объектах контроля и оптимизации проведения контрольных (надзорных) мероприятий контрольные (надзорные) органы формируют и утверждают проверочные листы (списки контрольных вопросов, ответы на которые свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении контролируемым лицом обязательных требований). При проведении плановых проверок применение проверочных листов (списков контрольных вопросов) является обязательным. Формы проверочных листов для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утверждены приказом Роструда от 1 февраля 2022 г. № 20 [28].

Для осуществления государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по проведению специальной оценки условий труда разработан проверочный лист, согласно приложению 19 [28].

При проведении плановой проверки инспектор труда ограничен только теми вопросами, которые указаны в проверочном листе и, в случае выявления иного нарушения, не сможет отразить его в акте проверки, а так же выдать предписание об устранении выявленного нарушения.

Кроме того плановые проверки проводятся в соответствии с заранее утвержденными планами, в которых отражено так же и место проведения проверки. Как правило, это юридический адрес работодателя и адреса его филиалов, сведения о которых внесены в Единый государственный реестр юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. Фактическое осуществление работодателем деятельности по иным адресам не позволит провести в отношении них проверку, поскольку они не указаны в решении о проведении проверки.

В условиях действия Постановления Правительства № 336 [21] в 2022-2024 годах проведение внеплановых проверок (мораторий), помимо выявления индикатора риска, возможно при условии согласования с органами прокуратуры при непосредственной угрозе причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан, по фактам причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан.

При этом отсутствие в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда может свидетельствовать как о непроведении работодателем специальной оценки условий труда, так и о неисполнении организацией, проводившей специальную оценку своей обязанности по размещению результатов в единой информационной системе, что однозначно не позволяет сделать вывод о наличии непосредственной угрозы причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан и, соответственно, получить решение о согласовании

внеплановой проверки. Кроме того в настоящее время отсутствует сформированная судебная практика, указывающая на наличие угрозы жизни или здоровью работников в непроведении специальной оценки условий труда рабочих мест.

Работодатели, которые отнесены к категории малого предпринимательства и микропредприятиям, с вою очередь, зная об установленных ограничениях на проведение проверок, игнорируют требования законодательства по охране труда, зная, что вероятность согласования внеплановой проверки, предметом которой являлось бы соблюдение законодательства в области специальной оценки условий труда крайне мала.

Помимо мониторинга результатов специальной оценки условий труда информация о нарушении работодателем порядка или сроков ее проведения может поступить в Государственную инспекцию труда при обращении граждан в надзорный орган с соответствующим заявлением.

Право работника на «условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены» [37], относится к основным принципам правового регулирования отношений между работником и работодателем. Данное положение закреплено в ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со ст. 9 Федерального закона № 426-ФЗ [41] при проведении специальной оценки условий труда работодателем должна быть организована комиссия, в состав которой включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда.

Законодательство не предъявляет дополнительных требований к уровню знаний и квалификации членов комиссии со стороны работодателя.

По результатам проведенной СОУТ работнику устанавливается итоговый класс условий труда, который может повлечь обязанность работодателя по установлению дополнительных гарантий и компенсаций. В соответствии со ст. 5 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» [41] работник вправе присутствовать при проведении специальной оценки условий труда.

Право работника на участие в проведении специальной оценки условий труда, хотя формально и закреплено, на практике не имеет никакого утвержденного алгоритма. Фактически многие работники даже не знают о таком праве. Отсутствие регламентированной процедуры не позволяет работнику определить, каким образом может или должно реализовываться его право, какой документ должен являться результатом его участия. В некоторых отраслевых соглашениях указано, что комиссиям следует учитывать предложения работника при составлении графика проведения СОУТ, вместе с тем, обязанность работодателя по ознакомлению работника с таким графиком действующее законодательство не содержит.

В данном вопросе интересен опыт США, где опрос работников об условиях труда является одним из обязательных элементов [48].

Отсутствие регламентированной процедуры участия работника в мероприятиях по проведению специальной оценки условий труда, даже в случае поступления соответствующей жалобы (обращения), не позволяет государственному инспектору труда зафиксировать допущенное в отношении работника нарушение, выдать предписание об устранении выявленного нарушения и проконтролировать его устранение.

Так же работодатель обязан ознакомить работника с результатами проведенной СОУТ. Для этого установлен 30-дневный срок со дня утверждения отчета. Важную роль в данном процессе имеет не фактическое проставление подписи работником, а разъяснение ему результатов проведенной специальной оценки условий труда и обоснование причин, по которым те или иные гарантии на конкретном рабочем месте не были установлены.

В Гострудинспекцию поступают обращения, из которых следует, что работник не был ознакомлен с результатами спецоценки, а подпись поставил лишь на последнем листе карты СОУТ в графе ознакомления по просьбе работодателя. Как правило, такие жалобы поступают после обращения работника в органы Социального Фонда Российской Федерации для назначения досрочной пенсии или после отмены ранее установленных гарантий. И

поскольку подтверждением ознакомления с результатами специальной оценки является именно роспись работника, установить факт формальной подписи в ходе надзорных мероприятий не представляется возможным.

Статьей 17 Федерального закона № 426-ФЗ [41] установлено, что работодатель имеет право провести внеплановую специальную оценку условий труда в течение 12 месяцев со дня ввода в эксплуатацию вновь организованного рабочего места. Данное положение позволяет отсрочить проведение специальной оценки условий труда без каких-либо последствий на 12 месяцев независимо от количества рабочих мест. Кроме того необходимо отметить, что результаты проведения СОУТ могут применяться работодателем только при условии, что сведения о них внесены в информационную систему учета в установленном порядке.

Ряд работодателей злоупотребляет положениями данной статьи, периодически изменяя штатное расписание, вводя и выводя из него должности, например, сезонных работников. Такие действия не позволяют в ходе проведения контрольных (надзорных) мероприятий квалифицировать факт отсутствия спецоценки как нарушение.

Важно отметить, что спецоценка вакантного рабочего места не может быть проведена, поскольку в этом случае не выполняются стандартные процессы. Это подтверждается исследованиями, показывающими, что спецоценка требует наличия работника для полноценной оценки рабочей среды. Пункт 15 Методики [25] подтверждает, что специальная оценка требует участия работника в рабочем процессе для корректного определения условий труда.

Следовательно, в случае, если в ходе проверки государственный инспектор труда выявит факт непроведения специальной оценки условий труда — он не сможет выдать предписание об устранении выявленного нарушения в случае, если рабочее место на момент завершения контрольного (надзорного) мероприятия будет являться вакантным, поскольку предписание об устранении выявленных нарушений выдается с определенным сроком исполнения, должно



быть конкретным и позволять сделать вывод о его исполнении к установленному сроку или неисполнении.

Вопрос проведения СОУТ на вакантных местах являлся предметом рассмотрения Шестого кассационного суда общей юрисдикции в 2021 году [24].

На основании распоряжения Государственной инспекции труда Самарской области от 25.07.2019г. №63/12-11290-19-И в отношении ООО «Трест №25» проведена внеплановая проверка. В результате предварительной проверки, а так же в результате анализа результатов мероприятий по контролю без взаимодействия с юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями посредством использования Федеральной государственной информационной системы учета результатов специальной оценки условий труда, было установлено, что во ФГИС СОУТ отсутствуют сведения о результатах специальной оценки условий труда, проведенной на рабочих местах ООО «Трест №25».

05.03.2019 в адрес ООО «Трест № 25», в порядке ст. 8.2. и 8.3 Федерального закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» [40] Государственной инспекцией труда было направлено предостережение о недопустимости нарушений указанных требований закона с предложением организовать проведение СОУТ, в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ [37] и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [41]. Ответ на предостережение не поступил, в связи с чем было организовано проведение внепланового контрольного мероприятия.

В судебном заседании установлено, что в штатном расписании на 2018, 2019 годы, в обществе числились 11 штатных единиц: директор - 1 шт. ед.; главный бухгалтер - 1 шт. ед.; бухгалтер - 1 шт. ед.; прораб - 1 шт. ед.; мастер строительно-монтажных работ - 1 шт. ед.; электросварщик ручной сварки - 1 шт. ед., монтажник по монтажу стальных и железобетонных конструкций - 2

шт. ед.; плотник - 3 шт. ед. На момент проверки специальная оценка условий труда на рабочих местах в ООО «Трест № 25» не была проведена.

По результатам проверки отсутствие результатов специальной оценки условий труда признано нарушением, общество привлечено к административной ответственности в виде штрафа.

Постановление о назначении административного наказания было обжаловано в судебном порядке. В ходе рассмотрения апелляционной жалобы на постановление установлено, что из 11 штатных единиц на момент проведения проверки только три единицы не являлись вакантными, что в «соответствии с методикой проведения специальной оценки условий труда не позволяет провести СОУТ поскольку при отсутствии работника штатные производственные (технологические) процессы на таком рабочем месте не осуществляются» [24]. Постановление о назначении административного наказания было изменено. Из описательной части исключен вывод о допущенном нарушении в отношении всех рабочих мест ООО «Трест №25».

Проведение контрольных (надзорных) мероприятий по охране труда – важная составляющая деятельности инспекторов труда. При этом возникают различные проблемные ситуации, требующие внимания и решения. Необходимость корректировки процесса проверок и привлечения работодателей к ответственному соблюдению требований законодательства в области охраны труда становится все более актуальной.

В ходе работы инспекторы сталкиваются с разнообразными трудностями. Эти проблемы свидетельствуют о необходимости пересмотра подходов к контрольным мероприятиям и акцентировании внимания на соблюдении законодательства работодателями.

Задача заключается не только в выявлении нарушений, но и в создании условий для проактивного соблюдения требований охраны труда. Ориентация работодателей на ответственное отношение к обеспечению безопасных условий труда и проведению необходимых оценок является важным аспектом деятельности инспекторов труда.

### **3. Повышение эффективности федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства по охране труда**

#### **3.1. Разработка практических решений по повышению эффективности осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения специальной оценки условий труда**

Проблема исследования сосредоточена на повышении эффективности выявления нарушений в области организации и проведения работодателями спецоценки, в результате федерального государственного надзора, разработке практических решений, которые позволили бы повысить эффективность надзорного органа в данном направлении.

По мнению И.Ю. Шпортко, О.Б. Франц внедрение процедуры специальной оценки позволяет упорядочить систему взаимоотношений между работодателями и контрольно-надзорными органами [45].

На сегодняшний день все законодательные нормативные правовые акты построены таким образом, что вопросы, связанные с организацией охраны труда и безопасности на предприятии осуществляются в жесткой последовательности. Это важно, потому что не секрет, что длительное время вопросы организации контроля охраны труда осуществлялись достаточно точно. Не было логической последовательности. Если посмотреть все нововведения и изменения, которые начались с 2016 года, когда появилось понятие риск-ориентированого подхода и осуществление работы по организации безопасных условий труда через призму системы управления охраной труда, сразу становится понятно, что именно в определенной последовательности действий могут быть эффективными результаты охраны труда на предприятии.

По сути своей спецоценка является платформой, с которой последующие мероприятия могут начинаться. Без проведения СОУТ в организации рухнет вся парадигма мероприятий, которые необходимо проводить в области охраны труда.

Согласно ст. 30 Федерального закона № 248-ФЗ [39] оценка результативности и эффективности деятельности контрольных (надзорных) органов осуществляется по каждому виду контроля на основе системы показателей результативности и эффективности государственного контроля. Разработана система показателей результативности.

Согласно паспорту приоритетной программы «Реформа контрольной и надзорной деятельности» [17] целью программы является, в том числе, снижение при осуществлении государственного контроля (надзора) административной нагрузки на организации и граждан, осуществляющих предпринимательскую деятельность не менее чем на 20 процентов по сравнению с 2016 годом к концу 2018 года и на 50% к концу 2025 года, а так же рост качества администрирования контрольно-надзорных функций, включая оптимизацию использования трудовых, материальных и финансовых ресурсов, используемых при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля, в 2 раза к концу 2025 года.

В соответствии с Положением о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов [22] предметом государственного контроля (надзора) является соблюдение работодателями требований трудового законодательства, включая законодательство о специальной оценке условий труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В Послании Президента РФ Федеральному Собранию от 29.02.2024г. [19] предполагается отказаться от временных мораториев на проверки бизнеса и вместо этого с учетом наработанного опыта полностью перейти на риск-ориентированный подход. А в случаях отсутствия рисков минимизировать число проверок посредством применения мер профилактики.

Количество обращений, поступивших в 2023 году в Государственную инспекцию труда в Саратовской области, по вопросу непроведения работодателем спецоценки или по вопросам, связанным с ознакомлением работников с результатами проведенной СОУТ не превышает 5% от общего числа обращений.

Вышеуказанное свидетельствует о невысоком уровне заинтересованности работников в данном вопросе по сравнению, например, с вопросами невыплаты заработной платы. Для повышения эффективности надзора необходимо осуществлять разъяснительную работу не только с работодателями, но и с работниками. Вопрос проактивного поведения на работе исследовался, например, Британскими учеными через когнитивно-мотивационные механизмы [49].

При этом согласно исследованиям, опубликованным журналом «SafetyandHealthatWork» в 2019 году «повышение степени доверительных отношений и снижение социальной напряженности работников за счет прозрачности «открытости» действий работодателя оказывает положительное влияние на степень аварийности» [47].

В части соблюдения работодателями законодательства о специальной оценке условий труда работа Гострудинспекции направлена, в том числе на увеличение количества работодателей, которые провели специальную оценку условий труда на своих рабочих местах.

С момента возникновения надзора, главной задачей являлось выявление нарушений и привлечение лиц к административной ответственности. Однако такой метод не повышал уровень соблюдения работодателями требований законодательства.

В настоящее время назрела необходимость перехода контрольных (органов) от упреждающе-карательной к сервисной, клиентоориентированной модели поведения.

В соответствии с Концепцией совершенствования контрольной (надзорной) деятельности до 2026 года «контрольные (надзорные) органы,

будучи частью единой системы органов исполнительной власти, должны оставаться проводниками экономической политики государства. Цели контрольных (надзорных) органов заключаются в сбалансированной защите охраняемых законом ценностей, не препятствующих экономическому развитию в подконтрольной среде. Усилия контрольных органов должны быть сосредоточены на профилактике рисков причинения вреда охраняемым законом ценностям. Профилактическая работа должна обеспечить понимание контролируемыми лицами всех обязательных требований» [34].

Принятие 248 Федерального закона [39] позволило обеспечить развитие информационных систем, обеспечивающих цифровизацию основных процессов, а так же сформировать единую модель данных в сфере контроля.

Эта задача является чрезвычайно важной. С одной стороны, численность сотрудников инспекции труда недостаточна для проведения масштабных проверок работодателей. С другой – способ проведения этих проверок еще больше снижает результативность, не позволяя максимально использовать имеющиеся ресурсы.

Кроме того, проблемы неэффективного контроля являются основными препятствиями для реализации политики по снижению административных барьеров. Повышение эффективности контроля возможно при условии совершенствования методических подходов к организации профилактических мероприятий с учетом международного опыта.

Повышение эффективности осуществления федерального государственного контроля (надзора) предлагается осуществлять в двух направлениях:

- при проведении контрольных (надзорных) мероприятий;
- при проведении профилактических мероприятий.

Для осуществления контроля (надзора) за соблюдением работодателями законодательства о специальной оценке условий труда Рострудом разработан индикатор риска. Согласие работодателя с присвоенной категорией риска показывает взаимосвязь с уровнем устранения выявленных нарушений

законодательства, в том числе и в области организации и проведения специальной оценки условий труда.

Индикатор риска представляет собой показатель, который с большой вероятностью указывает на возможные нарушения прав трудящегося. Однако эти показатели не являются доказательством нарушения, а лишь отмечают отклонения, основанные на данных, предоставленных работодателем [3].

Работа по выявлению индикатора риска в части отсутствия в государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда, должна осуществляться ответственными должностными лицами с установленной периодичностью путем мониторинга сведений ФГИС СОУТ.

Однако алгоритм работы по выявлению индикаторов риска в области проведения специальной оценки условий труда не разработан.

Важно отметить, что система ФГИС СОУТ является ценным инструментом для мониторинга и контроля условий труда в организациях. Она предоставляет информацию о проведенной работодателем спецоценке. Однако в ней отсутствуют данные о компаниях, которые не провели такую оценку. Для улучшения ситуации необходимо разработать методические рекомендации по выявлению работодателей, которые не провели спецоценку на своих рабочих местах. Это позволит получить более полную информацию и повысить эффективность контроля.

Для организации данной деятельности и ее эффективности автором был разработан определенный метод по выявлению случаев отсутствия результатов СОУТ в информационной системе в отношении работодателей с численностью более 50 человек.

На рисунке 4 представлена информация о количестве отчетов по спецоценке, размещенная в закрытой части ФГИС СОУТ и доступная для анализа должностным лицам Государственной инспекции труда в Саратовской области.

По состоянию на апрель 2024 года работодателями загружено 31242 отчета. Проанализировав данный список на уникальность, установлено, что отчеты загружены 17977 работодателями.

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА В САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**  
ИНН: 6455014230  
Пользователь: Аношкина Екатерина Валерьевна

Сотрудник Роструда

Отчеты - Реестры - Аналитические отчеты - Аналитика -

Главная страница / Список отчетов СОУТ

**Информация**  
Для организаций, проводящих специальную оценку условий труда, для размещения во ФГИС СОУТ в связи с изменениями в законодательстве о проведении специальной оценки условий труда.  
Читать далее...

**Работодатель**

Наименование	ИНН	ОГРН	Адрес
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Раздел ОКВЭД (ОК 829-2014)  Код по ОКВЭД (ОБЭД - Основной)

Точное совпадение по коду ОКВЭД

Округ  Субъект РФ

Бюджетные организации

**Организация, проводящая СОУТ**

Наименование	Номер в реестре	ИНН	ОГРН	Статус
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="Не выбрано"/>

Аттестат аккредитации  Серийный номер средства измерения  Номер в ФГИС

**Отчет**

Номер отчета	Идентификационный номер СОУТ	Дата утверждения отчета от	Дата утверждения отчета до	Дата отправки отчета от	Дата отправки отчета до
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Количество работников от  Количество работников до  Количество РМ от  Количество РМ до  Номер эксперта в реестре   Отчеты с вредными условиями труда

Особенности

Распределение по компенсациям  Отправлено повторно

Наличие нарушений уникальности номеров рабочих мест

Соответствие требованиям

Отчеты по специальной оценке условий труда (найдено: 31242)

Рисунок 4 - Реестр отчетов специальной оценки условий труда

Впоследствии, для возможности оценки полученных сведений по индикаторам риска в Управлении федеральной налоговой службы по



Саратовской области запрошена информация о работодателях, у которых численность работающих превышает 50 человек. Таких работодателей на территории Саратовской области согласно предоставленным сведениям - 3082.

Исключив из полученного списка тех работодателей, в отношении которых имеются сведения о проведении СОУТ, сформирован список работодателей, в отношении которых можно сделать вывод о срабатывании индикатор риска в части непроведения специальной оценки условий труда.

Сведения о юридических лицах и индивидуальных предпринимателях содержатся в едином государственном реестре юридических лиц (индивидуальных предпринимателей). Данная информация так же интегрирована в автоматизированную систему управления контрольно-надзорной деятельностью.

Исключив из полученного списка тех работодателей, в отношении которых имеются сведения о проведении спецоценки, формируется список работодателей, в отношении которых сработал индикатор риска в части непроведения СОУТ.

Результатом применения метода проверки с использованием предложенного алгоритма будет повышение эффективности системы наблюдения и контроля за соблюдением законодательства в сфере охраны труда в рамках проведения специальной оценки условий труда.

При разборе алгоритма можно выделить несколько основных этапов:

- На первом этапе производится работа с данными, внесенными в систему ФГИС СОУТ, выгружаются все отчеты, поданные работодателями;
- На втором этапе производится очистка полученной информации путем объединения сведений об отчетах, поданных одним работодателем;
- На третьем этапе в территориальном отделении УФНС России запрашиваются сведения обо всех работодателях, численность работников которых превышает 50;

- На четвертом этапе сопоставляются полученные сведения и формируется список работодателей, в отношении которых отсутствует информация о проведении спецоценки.

Аналогичным образом следует построить работу в отношении работодателей - субъектов малого и среднего предпринимательства с изменением тематики запроса в УФНС (сведения обо всех работодателях, зарегистрированных на территории соответствующего субъекта, сдающих отчетность как минимум в отношении одного работника).

Для автоматизации разработанного механизма предлагается внести изменения в рабочую программу Роструда – АСУ КНД следующим образом.

Сведения обо всех юридических лицах и индивидуальных предпринимателях содержатся в едином государственном реестре юридических лиц (индивидуальных предпринимателей).

В свою очередь информация о проведении работодателем специальной оценки условий труда размещается на портале Федеральной государственной информационной системы учета результатов проведения специальной оценки условий труда.

Интеграция этих двух систем в АСУ КНД позволит получать информацию о работодателях в автоматическом режиме. Данную информацию, поскольку она содержит сведения обо всех работодателях, предполагается использовать для принятия решения о проведении профилактических мероприятий - объявления предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований.

Учитывая, что Федеральный закон № 248-ФЗ [39] не предусматривает отдельное регулирование проведения необязательных профилактических визитов, в целях обеспечения единообразного подхода территориальных органов Роструда при организации работы по проведению профилактического визита в части федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства Федеральной службой по труду и занятости Приказом № 112 от 22.05.2023г. [31] утверждены методические

рекомендации по проведению профилактического визита в части федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В качестве оснований проведения профилактического визита в методических рекомендациях указано:

- обращение контролируемого лица;
- отнесение объектов контроля к категориям высокого и значительного риска;

-начало осуществления контролируемым лицом деятельности в сферах, имеющих высокий уровень наличия производственного травматизма, сопряженного с тяжелыми повреждениями здоровья либо со смертельным исходом в течение 3 календарных лет, предшествующих началу осуществления деятельности контролируемым лицом.

Для усовершенствования процедуры по осуществлению контрольных (надзорных) мероприятий предлагается применение риск-ориентированного подхода при рассмотрении вопроса о возможности проведения у работодателя такого профилактического мероприятия как профилактический визит.

Проведение профилактических мероприятий позволит перейти от культуры наказания к культуре профилактики и стимулированию добросовестности.

Профилактический визит является мерой, направленной на предупреждение каких-либо нарушений, в том числе и в области проведения специальной оценки условий труда, как конкретного работника так и общества в целом.

Профилактический визит проводится на основании соответствующего решения. По общему правилу профилактический визит следует проводить по месту осуществления деятельности контролируемого лица. В этом случае в решении указывается место осуществления деятельности. В иных случаях указывается фактическое место проведения профилактического визита.

Профилактический визит проводится с предварительным уведомлением контролируемого лица не позднее, чем за 5 рабочих дней до даты его проведения [39].

Информация о принятии решения о проведении в отношении работодателя профилактического визита размещается в системе АСУ КНД и во ФГИС «Единый реестр контрольных (надзорных) мероприятий» [38]. Уведомление осуществляется автоматически в онлайн режиме путем размещения информации в личном кабинете. Уведомление так же может быть направлено на бумажном носителе или в форме электронного документа.

В день и время, указанные в решении уполномоченное лицо Государственной инспекции труда осуществляет профилактическую беседу по месту осуществления деятельности контролируемого лица. В ходе профилактического визита контролируемое лицо информируется об обязательных требованиях, предъявляемых к его деятельности, а в отношении специальной оценки условий труда разъясняется обязанность работодателя по ее проведению, разъясняются установленные сроки. Проведение профилактического визита предусматривает возможность ответа на вопросы контролируемого лица. Время проведения профилактического визита не должно превышать 8 часов. Вместе с тем рекомендованная продолжительность проведения профилактического визита должна быть не менее 2 часов, для всесторонней оценки рисков, способных привести к нарушениям обязательных требований и (или) причинению вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям с доведением обязательных требований до контролируемого лица, а так же о способах соблюдения указанных требований.

Должностное лицо территориального органа Роструда обязано донести до контролируемого лица информацию о важности и серьезности рисков, способных привести к нарушениям обязательных требований, и о недопустимости игнорирования перечня рекомендаций, полученных в ходе профилактического визита.

По результатам проведения профилактического визита составляется акт. В нем отражаются вопросы, по которым было проинформировано контролируемое лицо.

Не позднее следующего рабочего дня после завершения профилактического визита его проведение регистрируется в учетной системе АСУ КНД и вносится в ЕРКНМ.

Во время проведения таких профилактических визитов должностное лицо может оценить соблюдение обязательных требований. Главная задача профилактического визита - помочь работодателю решить сложную ситуацию, в частности связанную с организацией и проведением специальной оценки условий труда.

Проведение профилактических мероприятий является одним из самых динамично развивающихся направлений. Приказом № 53 от 14.03.2023г. утверждены формы документов, используемых при организации и проведении профилактических визитов в рамках осуществления федерального государственного контроля (надзора) [30].

Проведение профилактического визита снижает уровень страха перед надзорным органом, повышает уровень доведения, стимулирует работодателей к дальнейшему взаимодействию в Гострудинспекцией.

Задача территориальных органов Роструда - обеспечить безопасность. При этом в основу деятельности положены принципы соразмерности вмешательства в интересы контролируемых лиц той опасности, которую может представлять их производственная деятельность.

В настоящее время на законодательном уровне закреплён принцип приоритетности профилактических мероприятий. За счет профилактических мер обеспечивается снижение нагрузки на бизнес.

Профилактика правонарушений является важным элементом системы управления рисками.

Проведение профилактических мероприятий на основе риск-ориентированного подхода является дополнением и упрощением работы государственного инспектора труда.

Предлагается составление графика проведения профилактических мероприятий на следующий месяц на основе данных полученных в АСУ КНД в результате анализа сведений, полученных посредством интегрирования с ФГИС СОУТ. В данный график могут быть так же включены работодатели, обратившиеся в инспекцию труда с заявлением о проведении профилактического визита.

Цель проведения профилактического визита - разъяснение порядка и сроков проведения специальной оценки условий труда рабочих мест. План проведения профилактических визитов разрабатывается заместителем руководителя Государственной инспекции труда и утверждается Руководителем.

Основанием для проведения профилактического визита будет являться задание, после утверждения которого ему присваивается регистрационный номер в системе АСУ КНД и ответственному лицу выдается соответствующее поручение.

В первую очередь представленный алгоритм дает возможность своевременного определять инспектором труда нарушения в области организации и проведения специальной оценки условий труда.

В понятие профилактического визита вложено не только консультирование и информирование контрольных лиц, а выявление риска нарушения обязательных требований.

Предупреждение и профилактика опасностей означает, что работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая рекомендации по улучшению условий труда, содержащихся в отчете СОУТ [15].

Разработанный алгоритм определяет порядок работы по выявлению индикаторов риска и систематизирует ее.

Вся работа государственных инспекторов труда осуществляется путем внесения сведений в АСУ КНД. Для выявления организаций в отношении которых отсутствуют сведения о проведенной специальной оценке условий труда необходимо подготовить техническое задание для внесения изменений в программный код АСУ КНД Приложение А. Автоматизация данного процесса позволит осуществлять контроль (надзор) в проактивном режиме, сократит время, необходимое на осуществление контроля (надзора). Создание данного цифрового продукта позволит обрабатывать значительные объемы информации и сократит время затрачиваемое на выявление нарушений в области проведения специальной оценки условий труда. Уникальность решения заключается в том, что не потребуется формировать большой банк данных. Эти данные уже находятся в базах ФНС, ФГИС СОУТ, но не используются для достижения целей снижения количества нарушений работодателями обязательных требований.

Для определения возможности внесения изменений необходимо проверить гипотезы, которые будут тестироваться:

- зависимость интеграции от возможности доступа;
- возможность анализа последующей интеграции;
- возможность проверки периодичности проведения СОУТ;
- возможность формирования автоматического реестра работодателей в отношении которых отсутствует информация о проведении спецоценки.

Данные планируемые к использованию: ИНН, наименование работодателя, дата регистрации, адрес электронной почты, информация о количестве работников, информация о проведении СОУТ, количество рабочих мест на которых проведена спецоценка.

Итоговому решению необходимо интегрироваться с базами данных УФНС, ФГИС СОУТ (получать, подготавливать, обновлять данные, выгружать данные).

В настоящее время разработана концепция проекта, определены типы данных, с которыми инспектору труда необходимо работать, а так же источники их получения.

Для реализации данного проекта требуются как внешние, так и внутренние ресурсы. К внутренним ресурсам относится выделение ответственного должностного лица, которые будет координировать разработку и реализацию данного проекта, к внешним относится получение финансирования для заключения договора о разработке программного комплекса.

### **3.2 Анализ и оценка эффективности предлагаемых практических решений**

Оценка эффективности функции государственного контроля и надзора территориальных органов Роструда является одним из главных факторов оценки эффективности деятельности.

Оценку эффективности предлагаемых практических решений необходимо производить по двум независимым друг от друга направлениям:

- повышение эффективности работы органов управления;
- социальный эффект от предлагаемых изменений.

На основании приказа №36 от 20.02.2023г. «О внесении изменений в приложение к приказу Федеральной службы по труду и занятости от 19 ноября 2021г. № 361» [29] изменены алгоритмы расчета ключевых показателей эффективности деятельности территориальных органов Роструда.

Указанное положение:

- определяет перечень КПЭ;
- определяет алгоритм расчета показателей.

Новая система показателей ключевой эффективности позволяет комплексно анализировать деятельность территориальных подразделений Роструда, что предоставляет возможность объективно оценить



их работу и учитывать эти данные при принятии решений о дополнительном материальном стимулировании, а так же принятии кадровых решений.

Основной целью внедрения системы КПЭ является совершенствование системы оценки результативности деятельности территориальных органов.

Цели Роструда, на достижение которых ориентирована система показателей:

- восстановление нарушенных трудовых прав работников;
- предупреждение возникновения угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников;
- обеспечение эффективности осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение повышения открытости и прозрачности, доступности и понятности информации о деятельности территориальных органов, а так же информированности граждан о результатах работы государственных инспекций труда.

Показатели являются коллективными для оценки деятельности территориальных органов Роструда. Вместе с тем индивидуальные показатели государственного инспектора труда рассчитываются аналогичным образом.

На основе данных показателей в территориальных органах разрабатываются индивидуальные показатели оценки эффективности деятельности государственных служащих по функциональным группам персонала, а так же определяются порядок их расчета и порядок распределения дополнительных материальных средств на материальное стимулирование сотрудников.

Основными задачами КПЭ является:

- мониторинг и контроль реализации мероприятий текущей деятельности;
- формирование мотивации сотрудников территориальных органов на достижение приоритетных целей.

Основные принципы, лежащие в основе системы КПЭ, включают в себя:

- ясность и возможность измерения КПЭ;
- минимально необходимое количество КПЭ;
- возможность получения оперативных и достоверных отчетных данных о деятельности;
- согласованность показателей;
- чувствительность к изменениям целей и приоритетов.

При анализе эффективности работы территориальных органов используются разнообразные данные, включая финансовую, статистическую и ведомственную отчетность за месяц. Особое внимание уделяется так же анализу нарастающего итога и данных, полученных из АСУ КНД. Эти информационные ресурсы позволяют проводить более глубокий и всесторонний анализ работы и определять эффективность на более детальном уровне.

Данные из АСУ КНД становятся важным источником информации для оценки работы. Они позволяют выявить тенденции и особенности работы в различные периоды времени, что в свою очередь способствует более точному анализу и пониманию эффективности деятельности территориальных органов.

Эффективность работы территориальных органов определяется не только по отчетности за месяц, но и по нарастающему итогу, что позволяет увидеть долгосрочные тенденции и эффекты реализации стратегических планов.

Структура показателей состоит из 2-х групп, характеризующих:

- результативность и качество выполнения функций;
- экономическую эффективность.

Показатели, характеризующие результативность и качество выполнения функций:

- восстановление нарушенных трудовых прав работников;
- ведение информационно-разъяснительной работы на официальном сайте Государственной инспекции труда;

- процент постановлений о назначении административных наказаний по охране труда;
- доля отмененных актов инспекторского реагирования;
- интенсивность труда на одного сотрудника.

Ключевые показатели эффективности играют важную роль в управлении любой организации, позволяя отслеживать прогресс и измерять достижения в выбранных направлениях. Показатели КПЭ, атак же их весовые коэффициенты, отражающие значимость каждого параметра, не являются статичными. Их корректировка в зависимости от приоритетных целей и задач является неотъемлемой частью стратегического планирования. Изменение показателей КПЭ и их весовых коэффициентов позволяет фокусировать внимание на наиболее актуальных направлениях развития. Например, если в текущем периоде приоритетом являются профилактические мероприятия, то соответствующий показатель может быть повышен, а весовой коэффициент увеличен. В то же время, другие показатели, менее значимые в данный момент, могут быть скорректированы или вовсе исключены из списка КПЭ.

Результатом оценки деятельности территориального органа за отчетный период является суммарное количество баллов, определяемое как сумма произведений показателей эффективности КПЭ в баллах на весовые коэффициенты значимости каждого показателя.

Основные показатели эффективности формируются на базе системы показателей, ориентированных на достижение стратегических и оперативных задач Государственной инспекции труда.

Руководитель и заместители руководителя Государственной инспекции труда являются ответственными за проведение оценки эффективности и последующее принятие решений.

На рисунке 5 представлены показатели эффективности государственного инспектора труда, которые определяются по сумме баллов, набранных по каждому установленному критерию.

кпэ													
кпэ 1	кпэ 2	кпэ 3	кпэ 4	кпэ 5	кпэ 6	кпэ 7	кпэ 8	кпэ 9	кпэ 10	кпэ 11	кпэ 12	кпэ 13	кпэ 14
0,11	0,14	0,20	0,16	0,10	0,26	0,16	0,10	0,34	0,08	0,08	0,07	0,03	0,00
0,01	0,14	0,20	0,16	0,10	0,26	0,16	0,10	0,34	0,03	0,08	0,07	0,03	0,00
0,05	0,14	0,16	0,16	0,09	0,26	0,15	0,10	0,34	0,08	0,06	0,07	0,03	0,00
0,12	0,10	0,19	0,15	0,10	0,26	0,16	0,10	0,34	0,03	0,00	0,07	0,03	0,00

Рисунок 5 - Показатели эффективности контрольной (надзорной) деятельности

Одним из показателей эффективности деятельности, который может быть рассмотрен для определения эффективности предлагаемых практических решений является количество восстановленных трудовых прав работников, который измеряется по формуле:

$$В \text{ факт} = \frac{(Q_{\text{восст. без КНМ}} \cdot 0,6) + (Q_{\text{восст. КНМ}} \cdot 0,4)}{Q_{\text{ЗАН.РФ}}} \cdot 100\%, \quad (1)$$

где Q восст. без КНМ - количество работников, чьи права восстановлены при взаимодействии с работодателем без проведения КНМ (весовой коэффициент 0,6);

Q восст. КНМ - количество работников, чьи права восстановлены в ходе проведения КНМ и по предписаниям, и по результатам КНМ (весовой коэффициент 0,4);

Q ЗАН.РФ - численность занятых по региону, тыс. чел (данные Федеральной службы государственной статистики).

Для примера сравним эффективность показателя восстановленных прав граждан на примере 10 000 работников.

Трудовые права работников считаются восстановленными по следующим признакам:

- устранено нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, что несет непосредственно и явно положительный результат для работника, при этом фактически восстановлено право работника, связанное с материальными ценностями (например, произведены выплаты, предоставлен отпуск,

предоставлены соответствующие дополнительные гарантии), либо с его физической безопасностью (например, работнику выданы средства индивидуальной защиты, с работником проведен медосмотр, инструктаж, обучение).

Таблица 1 — Восстановленные права работников

Показатель	Количество занятых по региону, тыс. чел.	Значение показателя с учетом весового коэфф.
10 000 работников, чьи права восстановлены при взаимодействии с работодателем и по выданным предостережениям (без проведения КНМ) (вес*0,6)	1 221,85	0,66
10 000 работников, чьи права восстановлены по предписаниям (по результатам КНМ) (вес*0,4)	1 221,85	0,44

Из приведенной формулы следует, что восстановление трудовых прав работников без проведения КНМ имеет больший весовой коэффициент). При одном и том же количестве работников, чьи права были восстановлены, значение показателя без проведения контрольного (надзорного) мероприятия будет выше. Следовательно, проведение профилактического визита с точки зрения эффективности будет обладать преимуществом по сравнению с проведением внеплановой проверки.

Другим показателем является интенсивность труда на одного сотрудника. Целевое значение для всех территориальных органов устанавливается в количестве 12 проеденных мероприятий на штатного сотрудника в месяц, что соответствует 100 баллам.

Фактическое значение показателя определяется по формуле:

$$I_{\text{ФАКТ.}} = \frac{I_{\text{ТРУД}}}{\text{Ч.штатГИТ}} \quad (2)$$

где ИТРУД — проведенное количество мероприятий, определяемое как сумма общих величин трудозатрат на проведение выездных и документарных проверок, инспекционных визитов, рейдовых осмотров и профилактических визитов, административное производство, расследование несчастных случаев, рассмотрение обращений граждан, выдачу предписаний, предостережений о недопустимости нарушения обязательных требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, решений о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленной, но не выплаченной в установленных срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, направление в суд протоколов в целях дисквалификации должностных лиц, ранее подвергнутых административному наказанию за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, направление в суд иных протоколов об административном правонарушении и материалов в органы следствия в целях рассмотрения вопроса о привлечении к уголовной ответственности лиц, виновных в допущенных нарушениях требований трудового законодательства, результативных взаимодействий с работодателем в рамках Алгоритма.

Показатель эффективности рассчитывается как сумма оценочной стоимости каждого из вышеуказанных мероприятий.

Отклонение фактического значения показателя интенсивности труда на одного штатного сотрудника территориального органа от целевого оценивается в баллах:

$$\Delta 8 = (I_{\text{факт}} - I_{\text{цел}})5\text{баллов}, \quad (3)$$

где  $I_{\text{факт}}$  — фактическое значение показателя интенсивности труда на одного штатного сотрудника в месяц;

Цель — целевое значение показателя интенсивности труда на одного штатного сотрудника в месяц.

Фактическое значение показателя в баллах:

$$\text{КПЭ} = 100Б - 48, \quad (4)$$

Эффективность работы Государственной инспекции труда является комплексным показателем, который определяется как сумма произведений показателей ключевых показателей эффективности на значения соответствующих весовых коэффициентов.

Коэффициент исполнительской дисциплины используется для оценки сроков и качества выполнения поручений, в том числе по следующим направлениям:

- ликвидация просроченной задолженности по заработной плате;
- реализация права работников на труд в условиях, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и предупреждение несчастных случаев на производстве;
- обеспечение соблюдения порядка проведения расследований несчастных случаев и их надлежащей квалификации;
- работа с обращениями граждан;
- легализация трудовых отношений между работодателями и работниками;
- повышение уровня информационной открытости территориального органа Роструда, размещение открытых данных о его деятельности на официальном сайте Роструда и на портале «Онлайнинспекция.рф»;
- жалобы на решения сотрудников территориальных органов Роструда;
- представление ведомственной бюджетной отчетности;
- другие направления.

Значения коэффициента исполнительской дисциплины устанавливается руководителем Роструда в размере: от 0,9 до 1 для оценки деятельности

сотрудников территориального органа с учетом предложений заместителей руководителя Роструда. Упомянутые предложения вместе с пояснениями причин установления соответствующего коэффициента исполнительской дисциплины сотрудникам территориального органа представляются ежемесячно в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным.

Необходимо провести общий расчет и сразу продемонстрировать сравнение для наглядного примера эффективности предлагаемых методик::

- применение алгоритма по выявлению случаев отсутствия результатов СОУТ в информационной системе в отношении работодателей, численность которых превышает 50 человек, для организации внеплановой выездной проверки согласно риск-ориентированному подходу;

- применение алгоритма для выявления случаев отсутствия результатов СОУТ в информационной системе в отношении работодателей, численность которых не превышает 50 человек, для организации проведения профилактического визита.

Таблица 2 - Расчет КПЭ для определения эффективности работы сотрудника надзорного органа, с применением методики, с использованием разработанного регламента

Показатель	Было	Стало	Комментарий
КПЭ 1. Количество рассмотренных обращений	0	0	Данный показатель не рассматривался.
КПЭ 2. Количество загруженных актов проверок	0	1	Выявление индикатора риска в части отсутствия информации о результатах СОУТ является основанием для согласования с органами прокуратуры внеплановой проверки.
КПЭ 3. Количество выявленных нарушений	0	1	Проведение проверки по сработавшему индикатору риска повышает эффективность контрольного (надзорного) мероприятия, способствует выявлению нарушений.



Продолжение таблицы 2

Показатель	Было	Стало	Комментарий
КПЭ 4. Количество загруженных постановлений	0	1	Выявленные нарушения являются основанием для привлечения ответственных лиц к административной ответственности.
КПЭ 5. Количество загруженных предостережений	0	0	Данный показатель не рассматривался.
КПЭ 6. Количество загруженных материалов расследований несчастных случаев	0	0	Данный показатель не рассматривался.
КПЭ 7. Количество загруженных предписаний об устранении выявленных нарушений	0	1	Выявленные нарушения являются основанием для выдачи предписания.
КПЭ 8. Количество исполненных предписаний	0	1	Обязанность работодателя исполнять выданные предписания в рамках выявленных нарушений.
КПЭ 10. Количество загруженных предписаний об устранении от работы лиц, не прошедших установленном порядке обучение по охране труда	0	0	Данный показатель не рассматривался.
КПЭ 11. Количество загруженных предписаний о запрещении использования Средств индивидуальной защиты	0	0	Данный показатель не рассматривался.
Общая оценка эффективности профессиональной служебной деятельности каждого государственного гражданского служащего	0	5	Подводя итоги мы видим разницу в 5 баллов. То есть показатель эффективности при применении предложенных методов будет выше.

Применение этого метода будет способствовать улучшению мониторинга и разработки направлений для преобразования государственных структур в рамках текущей программы административной реформы.

Анализ эффективности предоставит возможность должностным лицам инспекции достичь конкретных результатов в решении оперативно-тактических

задач. Новая система автоматизирует надзорную деятельность, что повлияет на ее эффективность, и позволит перейти к модели управления на основе ключевых показателей производительности и стимулирования их роста.

Два основных показателя, позволяющих повысить эффективность инспектора труда это сокращение времени, необходимого на доведение до работодателя информации о необходимости соблюдения требований по охране труда в области организации и проведения специальной оценки условий труда, а так же увеличение количества работников, чьи права будут восстановлены по результатам взаимодействия с работодателем.

«В 2022-2024 годах проведение внеплановых проверок возможно только при установлении фактов непосредственной угрозы причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан, причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан» [21]. Указанное означает, что в ходе рассмотрения поступившего обращения или мониторинга, осуществляемого должностным лицом, обязательными будут являться такие мероприятия, как оценка достоверности поступивших сведений, установление фактов непосредственной угрозы причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан, подготовка мотивированного представления должностного лица о необходимости проведения внеплановой проверки, согласование проверки с органами прокуратуры.

В отношении профилактического визита такие ограничения не установлены. Увеличение количества работодателей, у которых был проведен профилактический визит позволит донести сведения о необходимости соблюдения законодательства в области организации и проведения специальной оценки условий труда с наименьшими трудозатратами до большего количества подконтрольных субъектов. И как следствие, указанное позволит восстановить трудовые права большего количества работников и повысит эффективность деятельности не только одного конкретного должностного лица, но и территориального органа Роструда в целом.

Социальный эффект от предлагаемых практических решений заключается в снижении уровня контрольных (надзорных) мероприятий и повышение количества профилактических мероприятий позволит снизить индекс административного давления на бизнес.

Цель этого внедрения состоит в том, чтобы обеспечить ясность и эффективно оценить результаты профессиональной деятельности работников. Представленный алгоритм действий позволит повысить эффективность работы государственного инспектора труда по совокупным показателям эффективности сотрудников. Это так же способствует созданию качественной системы материального поощрения в органах на основе результатов оценки.

Проведение профилактических мероприятий позволяет предупредить работодателей о потенциальных нарушениях, что в свою очередь снижает риск экономических потерь.

При оценке эффективности следует учитывать и тот факт, что в результате реализации предложенного решения будут не только повышены показатели эффективности деятельности контрольного (надзорного) органа. Проведение в приоритете профилактического мероприятия вместо внеплановой проверки позволит снизить финансовую нагрузку на работодателя, поскольку по результатам, даже в случае выявления нарушения, работодатель не привлекается к административной ответственности.

Проведение спецоценки инициирует целый ряд направлений в сфере обеспечения безопасности труда, которые необходимо учитывать работодателю, включая предоставление гарантий и компенсаций, таких как прохождение медицинских осмотров, а так же обучение по безопасности труда по определенным программам.

## Заключение

В настоящем исследовании были изучены вопросы государственного регулирования специальной оценки условий труда, действующие процедуры осуществления надзора, рассмотрены проблемные вопросы при осуществлении надзора, предложены практические решения по повышению эффективности федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства по охране труда.

Рассмотрена деятельность государственной инспекции труда как органа, осуществляющего контроль и надзор за соблюдением законодательства по охране труда в области организации и проведения специальной оценки условий труда.

В соответствии с ТК РФ [37] основными задачами федеральной инспекции труда является:

- обеспечение соблюдения защиты трудовых прав и свобод граждан;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства.

Научная новизна исследования заключается в том, что проведенное исследование является комплексным, основанным на практической деятельности. В том числе, в исследовании рассматривается обобщенно работа Государственной инспекции труда в Саратовской области.

Практическая значимость исследования заключается в выводах по результатам контрольной (надзорной) деятельности.

Федеральный государственный надзор по той модели, которая закреплена 248 Федеральным законом осуществляется по двум направлениям:

- проведение профилактических мероприятий;
- проведение контрольных (надзорных) мероприятий.

Важно подчеркнуть, что впервые на уровне законодательства был установлен принцип первостепенности профилактических мероприятий, и, соответственно, ключевое внимание уделено именно их реализации.

Все обязательные требования, которые предъявляются к деятельности работодателя, в том числе в области проведения специальной оценки условий труда размещены на официальном сайте Роструда.

В ходе исследования установлено, что вопросы соблюдения трудовых прав работников при проведении специальной оценки условий труда являются предметом обращения в надзорный орган всего лишь в 5% случаев. Немаловажное значение имеет информированность работников в области соблюдения их трудовых прав. Введение индикаторов риска нарушения обязательных требований позволяет государственному инспектору труда реагировать на возможные факты нарушений в сфере охраны труда еще до обращения работника с жалобой.

Профилактический визит является наиболее эффективным видом профилактического мероприятия.

В настоящее время надзорная деятельность находится в переходном периоде, изменяется парадигма надзора и отношение работодателя к инспекции труда. Инспектор труда позиционируется как помощник, стимулируя добросовестное отношение работодателей к соблюдению законодательства по охране труда, в частности в сфере проведения специальной оценки условий труда.

Основными направлениями по повышению эффективности осуществления федерального государственного контроля (надзора) являются:

- разработка и автоматизация алгоритма по применению риск-ориентированного подхода в области специальной оценки условий труда;
- применение вышеуказанного алгоритма в отношении всех работодателей для организации и проведения профилактических визитов;
- автоматизация процесса по выявлению фактов отсутствия у работодателей результатов специальной оценки условий труда;
- повышение культуры соблюдения требований законодательства по охране труда путем проведения профилактических мероприятий.

Исследование проблемных вопросов, которые возникают у инспекторов труда при организации и проведении контрольных мероприятий по соблюдению законодательства в сфере охраны труда при организации специальной оценки условий труда, указывает необходимость не только корректировки процесса организации самих проверок, но и нацеливания каждого работодателя на строгое соблюдение трудового законодательства в данной области.

В ходе научного исследования были выявлены и установлены подходы к решению вопросов, рассматриваемых в диссертации, подробно изложены методы исследования, а так же собраны и систематизированы научные и практические данные. Результаты исследования дали возможность глубже понять природу рассматриваемой проблемы и предложить методы ее решения. На основе выполненного анализа были выработаны практические рекомендации и предложения по внедрению полученных результатов в практику. Эти рекомендации направлены на оптимизацию процессов, улучшение качества и повышение эффективности надзорного органа.

## Список используемых источников

1. Агамагомедова С.А. Государственный контроль и надзор в условиях цифровизации экономики // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2020. N 3. С. 79 - 85.
2. Аганина Р.Н., Андропова Т.А. Модернизация института государственного контроля предпринимательской деятельности // Право и политика. 2020. N 2. С. 36 - 47.
3. Акимова А. Минтруд дополнил перечень индикаторов риска нарушения норм трудового законодательства // ЭЖ-Бухгалтер, 2023. №29. С. 9.
4. Аналитический доклад Межведомственной комиссии по охране труда при Правительстве Саратовской области «О состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости на предприятиях и в организациях Саратовской области в 2021 году» URL: [https://admbk.ru/administration/cektop\\_ncpyg/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/Doklad%20za%202021%20god%20vypusk%2025.docx](https://admbk.ru/administration/cektop_ncpyg/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/Doklad%20za%202021%20god%20vypusk%2025.docx).
5. Баранов Ю.В. Регулирование социально-трудовых отношений в сфере охраны труда // Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации // URL: <https://elibrary.ru/orgjnc>.
6. Гущина И.Э. Учет расходов на охрану труда: проведение специальной оценки условий труда // Финансовый вестник: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учет. 2021. N 6. С. 44 - 54.
7. Ивакина Е.Г. Специальная оценка условий труда: Учебное пособие / Ивакина Е.Г., Тихненко В.Г. – М.: ООО «Мегаполис», 2021.-87с.
8. Зубарев С.М., Сладкова А.В. О понятии и сущности цифровых технологий контроля в сфере государственного управления // Административное право и процесс. 2019. № 9. С. 53-59.

9. Камышникова, И. В. Специальная оценка условий труда как инструмент совершенствования условий и охраны труда / Камышникова И. В. // Труды Братского государственного университета. Серия: Естественные и инженерные науки. – 2014. – Т. 1. – С. 389-394.

10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 13.06.2023) URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/) (дата обращения 15.06.2023).

11. Комиссаров А.В., Комиссаров М.А., Абакумова Е.Ю. Современные подходы в правовом обеспечении механизма государственного контроля предпринимательской деятельности // Право и экономика. 2023. №9. С.35-40.

12. Конвенция № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г.Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ) URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120804/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120804/) (дата обращения 10.04.2024г.).

13. Контарева В.Ю. Специальная оценка условий труда : учебное пособие / Донской ГАУ; сост. Контарева В.Ю. - Первоановский : Донской ГАУ, 2022. – 160с.

14. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020г.) URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/) (дата обращения 10.06.2023).

15. Мажкенов С.А. Новая концепция управления охраной труда на основе риск-ориентированного и процессного подходов // Экономика труда. - 2022. - Том 9. № 9 - С 1373-1390.

16. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2023 год URL: [https://rostrud.gov.ru/upload/iblock/991/otchyet-o-deyatelnosti-rostruda-2023-27.03.2024\\_na-sayt\\_1.pdf](https://rostrud.gov.ru/upload/iblock/991/otchyet-o-deyatelnosti-rostruda-2023-27.03.2024_na-sayt_1.pdf) (дата обращения 02.04.2024г.).



17. Паспорт приоритетной программы Реформа контрольной и надзорной деятельности (Утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 21.12.2016г. № 12) URL: <http://static.government.ru/media/files/vu4xfkO2AdpTk1NaJN9gjDNtc69wa5fq.pdf> (дата обращения 02.04.2024г.).

18. Пинегин, А. М. Проблематика закона о специальной оценке условий труда / А. М. Пинегин // Актуальные проблемы юриспруденции : Сборник статей по материалам XI международной научно-практической конференции. Том 6 (11): Ассоциация научных сотрудников "Сибирская академическая книга", 2018. – С. 60-63.

19. Послание Президента РФ Федеральному собранию от 29.02.2024г. «Послание Президента Федеральному собранию» URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_471111/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_471111/) (дата обращения 02.04.2024г.).

20. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» (ред. от 21.02.2024г.) URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_1642/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1642/) (дата обращения 02.04.2024г.).

21. Постановление Правительства РФ от 10.03.2022 N 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля» (ред. от 10.03.2023) URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_411233/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411233/) (дата обращения 16.06.2023).

22. Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 N 1230 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (ред. 16.11.2023г.) URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_391463/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_391463/) (дата обращения 02.04.2024г.).

23. Постановление Правительства РФ от 14.10.2022 № 1830 «О перечне рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей» (ред. от 07.03.2023) URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_429180/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_429180/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/) (дата обращения 16.06.2023).

24. Постановление Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 21.05.2021 N 16-3121/2021 URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ006&n=48249#eZGmaAU6rvSIBYS91> (дата обращения 02.04.2024).

25. Приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» (ред. от 27.04.2020) URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_158398/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_158398/) (дата обращения 02.04.2024).

26. Приказ Минтруда России от 17.06.2021 N 406н «О форме и Порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда» URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_391821/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_391821/) (дата обращения 16.06.2023г.).

27. Приказ Минтруда России от 05.12.2014 № 976Н «Об утверждении методики снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим

регламентом» (ред. от 10.03.2023) URL:  
[https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_175662/fdb673dd0f3f570cd4ebf6ebf82a551f9bc4c071/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_175662/fdb673dd0f3f570cd4ebf6ebf82a551f9bc4c071/) (дата обращения 16.06.2023).

28. Приказ Роструда от 01.02.2022 N 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» (ред. от 21.08.2023г.) URL:  
[https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_410386/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_410386/) (дата обращения 02.04.2024г.).

29. Приказ Роструда от 20.02.2023г. № 36 «О внесении изменений в приложение к приказу Федеральной службы по труду и занятости от 19 ноября 2021г. № 361» (в данном виде опубликован не был).

30. Приказ Роструда от 14.03.2023 № 53 «Об утверждении форм документов, используемых при организации и проведении профилактических визитов в рамках осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (Зарегистрировано в Минюсте России 13.04.2023 N 73004) URL:  
[https://rostrud.gov.ru/rostrud/dokumenty/npa/detail.php?ELEMENT\\_ID=1201990](https://rostrud.gov.ru/rostrud/dokumenty/npa/detail.php?ELEMENT_ID=1201990) (дата обращения 02.04.2024г.).

31. Приказ Роструда от 22.05.2023г. № 112 «Об утверждении методических рекомендаций по проведению профилактического визита в части федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (в данном виде опубликован не был).

32. Приказ Роструда от 23.08.2019г. № 233 «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по рассмотрению разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда, несогласия

работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, а также жалоб работодателей на действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда» URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_339654/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339654/) (дата обращения 16.06.2023).

33. Приказ Роструда от 26.07.2017 N 449 «О вводе в промышленную эксплуатацию модернизированной Автоматизированной информационной системы государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде (Автоматизированной системы управления контрольно-надзорной деятельностью в сфере трудовых отношений)» URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=708911#cxlhVAUWFx4muEC1> (дата обращения 02.04.2024).

34. Распоряжение Правительства РФ от 21.12.2023 N 3745-р «Об утверждении Концепции совершенствования контрольной (надзорной) деятельности до 2026 года» URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_465403/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_465403/) (дата обращения 02.04.2024).

35. Р 2.2.2006-05. 2.2. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утверждено Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005) URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_85537/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_85537/) (дата обращения 16.06.2023).

36. Татарников М.А. Практическое руководство по охране труда в образовательных организациях // «Управление образовательной организацией», 2020, N 8. – 90с.

37. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. от 15.06.2023) URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения 02.04.2024).

38. ФГИС «Единый реестр проверок», ФГИС «Единый реестр контрольных (надзорных) мероприятий». URL: <https://proverki.gov.ru/portal> (дата обращения: 02.04.2024г.).

39. Федеральный закон от 31.07.2020 N 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» (ред. от 05.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023) URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_358750/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358750/) (дата обращения 16.06.2023).

40. Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.04.2024) URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_83079/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83079/) (дата обращения 02.04.2024г.).

41. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ред. от 28.12.2022) URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_156555/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/) (дата обращения 16.06.2023).

42. Фесько Д.С. Новое законодательство о государственном контроле (надзоре) и гарантии прав контролируемых лиц // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2021. N 1. С. 163 - 171.

43. Харачих Г.И, Абильтарова Э.Н., Абитова Ш.Ю. Специальная оценка условий труда: учебное пособие – 3-е изд., стер. – Санкт-Петербург Москва Краснодар : Лань, 2023. – 184 с.

44. Херсонцев А.: в 2023 году тенденция снижения количества проверок сохранилась / [https://www.economy.gov.ru/material/news/aleksey\\_hersoncev\\_v\\_2023\\_godu\\_tendenciya\\_snizheniya\\_kolichestva\\_proverok\\_sohranilas.html](https://www.economy.gov.ru/material/news/aleksey_hersoncev_v_2023_godu_tendenciya_snizheniya_kolichestva_proverok_sohranilas.html).

45. Шпортко И.Ю. О некоторых проблемах совершенствования механизмов государственного контроля (надзора) за состоянием системы

охраны труда на производстве / И. Ю. Шпортко, О. Б. Франц // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий : материалы III Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 21-22 апреля 2017 г. : в 2-х т.- Екатеринбург : Изд-во Урал.ун-та, 2017. - Т. 1. - С. 36-40.

46. Alexander A. Kiselev & Roman V. Kolesov (2023). Risk-oriented approach in the activities of organizations: problems of theory and practice for its implementation. *Journal of regional and international competitiveness* 4(3), 28.

47. A.Barkhordari, B.Malimir, M.Malakoutikhah An Analysis of Individual and Social Factors Affecting Occupational Accidents // *Safety and Health at Work* – 2019. – N 1. – P. 1-8.

48. Cohen, J.M., & Peterson, R.D. (1995). *The Complete Guide to OSHA Compliance* (1st ed.). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9781003070061>.

49. Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636–652. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636>.

50. Vision ZERO: One path – one goal / Vision ZERO Strategy its implementation all over the world / [https://visionzero.global/sites/default/files/2023-10/Vision%20Zero\\_Strategy%20and%20its%20implentation%20all%20over%20the%20world.pdf](https://visionzero.global/sites/default/files/2023-10/Vision%20Zero_Strategy%20and%20its%20implentation%20all%20over%20the%20world.pdf).

# Техническое задание

для проекта

## «Цифровая трансформация профилактики нарушений в сфере СОУТ»

версия 0.1 (черновик)

Подготовлено: Аношкина Е.В.

г. Саратов  
2024

## Продолжение приложения А

### **Содержание**

#### **Введение**

Основные обозначения

#### **Общее описание**

Назначение

Функциональность

Ограничения проектирования и разработки

#### **Функциональные требования**

Функциональные требования

Пользовательские сценарии

Бизнес-правила

#### **Нефункциональные требования**

Производительность

Функциональная совместимость

Надежность

Безопасность

Тестируемость

#### **Приложение**

Прототипы интерфейса



## Продолжение приложения А

Введение

Основные обозначения

Незарегистрированный пользователь – лицо, не имеющее доступа к данным и системе

Зарегистрированный пользователь - участник имеющий доступ к личному кабинету пользователя.

Модератор - участник имеющий функции администрирования веб-сервиса.

ЛКМ - личный кабинет модератора.

ЛКП - личный кабинет пользователя.

УФНС – управление федеральной налоговой службы

ФГИС СОУТ – Единая всероссийская справочно-информационная система по охране труда

СОУТ – специальная оценка условий труда

ИП – индивидуальный предприниматель

ООО - общество с ограниченной ответственностью

Предостережение - предостережение о недопустимости нарушения обязательных требований, направляемое контрольным (надзорным) органом

ПФ РФ – пенсионный фонд РФ

ИНН – индивидуальный налоговый номер налогоплательщика

СЗВ-ТД – сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица

Общее описание

Цифровая трансформация процесса по анализу информации о признаках нарушений обязательных требований в области организации и проведения специальной оценки условий труда

## Продолжение приложения А

Назначение: система призвана реализовать возможность осуществления контрольных (надзорных) функций в проактивном режиме, путем генерации и направления предостережений ИП и ООО в отношении которых отсутствуют сведения о проведении СОУТ.

### Ограничения проектирования и разработки

На данный момент можно выделить только технические ограничения в проекте указанные в таблице А.1.

Таблица А.1 — Технические ограничения

Технологии и языки программирования	Backend: PHP 7+, Database: MariaDB, Frontend: HTML/CSS + JS ES6.
Способ поставки	Веб-сервис.
Использование специфичных библиотек и фреймворков	Laravel, PHP-совместимая CMS.
Использование специфичных лицензий	Используемые библиотеки и фреймворки должны присутствовать в реестре российского ПО, либо быть проектами с открытым исходным кодом и свободной лицензией.

Функциональность: создание данного цифрового продукта позволит обрабатывать значительные объемы информации и сократит время от принятия решения до изготовления документа и получения его работодателем. Процесс будет проходить быстрее и эффективнее.

## Продолжение приложения А

Работодатели не имеющие специальных познаний в области охраны труда получают возможность не допускать указанные нарушения.

### Функциональные требования

Клиентская часть является web-решением, поэтому для подключения пользователей и работы в Системе необходимы: интернет-браузер, подключение к сети Интернет. Полный список требований представлен в таблице А.2.

Таблица А.2 - Перечень функциональных требований к системе с матрицей доступа к ним.

Название	Интерфейс	
	ЛКП	ЛКМ
Управление аккаунтами	-	-
Регистрация	-	✓
Редактирование данных об аккаунте	-	✓
Авторизация в системе	✓	✓
Получение данных и их передача в личный кабинет модератору	-	✓
Передача сведений в личный кабинет зарегистрированного пользователя	-	✓
Получение сведений	✓	✓

## Продолжение приложения А

Роли участвующие во взаимодействии в модулях.

- зарегистрированный пользователь - имеет доступ ко всем данным.
- незарегистрированный пользователь – доступа к системе и данным не имеет.
- модератор – имеет доступ ко всем данным, имеет возможность редактирования данных о зарегистрированных пользователях.

Пользовательские сценарии

Модуль “Аккаунты”

Карта пользовательских сценариев для модуля “Управление аккаунтами” представлена на рисунке 1.

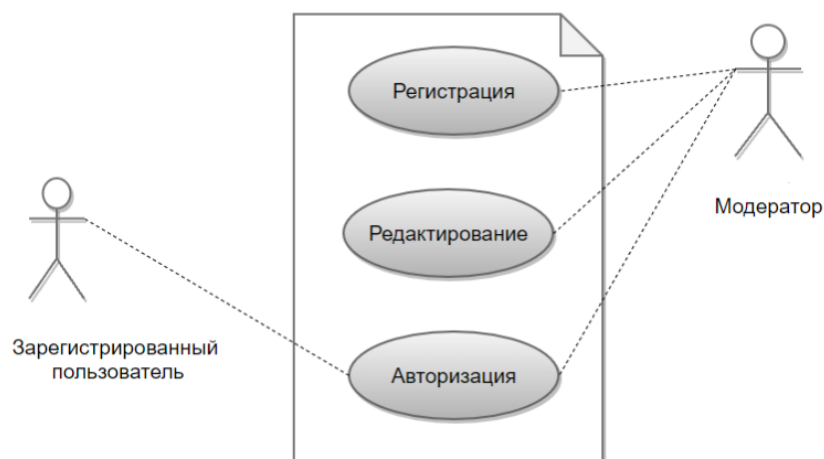


Рисунок 1 - Карта пользовательских сценариев

## Продолжение приложения А

### Нефункциональные требования

#### Производительность

Система должна обрабатывать поток в 100 сообщений в секунду, при этом время обработки одного сообщения не должно превышать одной секунды.

#### Функциональная совместимость

Целостность обеспечивается совместимостью протоколов взаимодействия (функциональной совместимостью) и совместимостью интерфейсов технических средств (физической совместимостью). Функциональная и физическая совместимость технических и программных средств обеспечивается выполнением требований, устанавливаемых в технической и эксплуатационной документации.

Для достижения полной интеграции и четкого взаимодействия аппаратных и программных средств необходимо тщательное планирование и соблюдение нормативных требований. Каждый программный компонент должен быть спроектирован и протестирован с учетом стандартов, указанных в соответствующих технических и эксплуатационных документах. Эти стандарты включают в себя требования к протоколам взаимодействия, что бы гарантировать, что передаваемые данные будут правильно интерпретированы обеими сторонами коммуникации, а так же параметры физической совместимости, что бы различные устройства могли корректно подключаться и функционировать вместе.

В работе применяется электронная подпись, соответствующая требованиям Федерального закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи».

#### Надежность

Надежность программного обеспечения должна обеспечивать функционирование платформы со временем однократного простоя не более 60 минут и суммарным временем простоя не более 70 часов в год.

### Безопасность

Защита конфиденциальной информации и персональных данных осуществляется с помощью криптографического преобразования, в соответствии регламентами и инструкциями ФСТЭК России.

### Тестируемость

Платформа в среде тестирования должна иметь ограниченный набор ресурсов и предназначена для проведения функционального тестирования системы ограниченной группой пользователей, а также для проведения тестирования отказоустойчивости.

система должна быть покрыта юнит тестами не менее чем на 80%

	Подразделение ГИТ	Статус	Тип правонарушения	Дата административного правонарушения	Работодатель				
					Наименование хоз. субъекта	Тип	Реквизиты		
					ИНН	ОГРН/ОГРНИП			
	Государственная инспекция труда в	Формировани	Нарушение сроков	02.11.2021	ОБЩЕСТВО С	ЮЛ	6439070238	1096439000162	ДРОШЕНК
	Государственная инспекция труда в	Формировани	Нарушение сроков	02.11.2021	МУНИЦИПАЛЬНОЕ	ЮЛ	6439037030	1026401414600	БЕЛОВА СВЕ
	Государственная инспекция труда в	Формировани	Нарушение сроков	28.10.2021	МУНИЦИПАЛЬНОЕ	ЮЛ	6439037030	1026401414600	ФОМИНА ТА
	Государственная инспекция труда в	Формировани	Нарушение сроков	08.11.2021	ОБЩЕСТВО С	ЮЛ	6450085012	1146450008220	ЕРМАКОВ АИ
	Государственная инспекция труда в	Формировани	Нарушение сроков	03.11.2021	ГОСУДАРСТВЕННОЕ	ЮЛ	6449001924	1026401976908	ГРУДОВЕНКИ
	Государственная инспекция труда в	Формировани	Нарушение сроков	08.11.2021	ОБЩЕСТВО С	ЮЛ	6432009756	1116432000343	КИСКИН АЛ
	Государственная инспекция труда в	Формировани	Нарушение сроков	08.11.2021	ОБЩЕСТВО С	ЮЛ	6432009756	1116432000343	СМИРНОВ А
	Государственная инспекция труда в	Формировани	Нарушение сроков	18.10.2021	АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО	ЮЛ	6450079058	1136450010950	ЯКУБОВА ВИ
	Государственная инспекция труда в	Формировани	Нарушение сроков	02.11.2021	ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ	ИП	644921483400	311644905500013	ДЕГТЯРЕВ М
	Государственная инспекция труда в	Формировани	Нарушение сроков	03.11.2021	МУНИЦИПАЛЬНОЕ	ЮЛ	6449031245	1026402004562	ГАГИНА ЕЛЕ
	Государственная инспекция труда в	Формировани	Нарушение сроков	27.10.2021	МОУ-СОШ 8	ЮЛ	6438006470	1026401374834	ВАРСУНИНА
	Государственная инспекция труда в	Формировани	Нарушение сроков	22.10.2021	МОУ "ОСНОВНАЯ	ЮЛ	6441010620	1026401675541	МАЙОРОВА
	Государственная инспекция труда в	Формировани	Нарушение сроков	28.10.2021	МОУ-СОШ 8	ЮЛ	6438006470	1026401374834	СТАФЕЕВ АЛ
	Государственная инспекция труда в	Формировани	Нарушение сроков	08.11.2021	МОУ ВМР СОШ 3 Г.	ЮЛ	6441009417	1036404101183	ГЛАЗУНОВА
	Государственная инспекция труда в	Формировани	Нарушение сроков	08.11.2021	ОБЩЕСТВО С	ЮЛ	6432009756	1116432000343	БРАН НАТА
	Государственная инспекция труда в	Формировани	Нарушение сроков	08.11.2021	МОУ ВМР СОШ 3 Г.	ЮЛ	6441009417	1036404101183	ПЯИКИНА Т
	Государственная инспекция труда в	Формировани	Нарушение сроков	03.11.2021	ОБЩЕСТВО С	ЮЛ	6453160109	1196451011954	КАРНЫШОВ
	Государственная инспекция труда в	Формировани	Нарушение сроков	03.11.2021	ИП ФЕДОРИНА АЛЛА	ИП	644000532815	304644018100079	ТРОФИМОВ
	Государственная инспекция труда в	Формировани	Нарушение сроков	13.10.2021	Общество с ограниченной	ЮЛ	6454065480	1036405411701	АЛЕКСЕЕВ В
	Государственная инспекция труда в	Формировани	Нарушение сроков	05.10.2021	ГОСУДАРСТВЕННОЕ	ЮЛ	6431003832	1076400787467	КОВАЛЕВА С

Рисунок 2 — прототип интерфейса